



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Kuinka tatuoinnit vaikuttavat työhaussa

Häkkinen, Eetu
Lehtinen, Eetu

2016 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu



Kuinka tatuoinnit vaikuttavat työnsaassa

Eetu Häkkinen
Eetu Lehtinen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2016

Eetu Häkkinen & Eetu Lehtinen

Kuinka tatuoinnit vaikuttavat työnhaussa

Vuosi 2016

Sivumäärä 53

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia tatuointien vaikutusta rekrytointiin Suomen työmarkkinoilla. Työssä tutkittiin vaikuttavatko tatuoinnit mahdollisuuksin tulla rekrytoiduksi, sekä eroja tatuoidun ja tatuoimattoman rekrytoijan suhtautumisesta tatuoituun työnhakijaan. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK ry. SAMOK on ammattikorkeakouluopiskelijoiden valtakunnallinen edunvalvonta- ja palvelujärjestö, joka toimii aktiivisena keskustelijana opiskelijoiden ja valtiohallinnan, sekä muiden yhteistyötahojen välillä.

Tietoperustassa käsiteltiin nykyistä nuorta työvoimaa, rekrytointia, sekä tatuointeja. Nuorta työvoimaa kuvataan Y-sukupolvena, jonka arvoja ja asenteita tarkasteltiin ja pohdittiin, mikälainen vaikuttaja hän on työmarkkinoilla. Rekrytoinnissa avattiin rekrytointia ja kuinka se syntyy tarpeesta ja kuinka tämä tarve täytetään. Tatuointien tietoperusta koostuu tatuointien historiasta, siitä miten ne vaikuttavat Suomessa ja työpaikoilla sekä tarkastellaan tatuointien nykykulttuuria.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Valinnan perustana oli tavoite saada laaja ja kattava otanta Suomen yrityksissä tapahtuvasta rekrytoinnista. Tutkimus toteutettiin internet-kyselylomakkeella. Kyselylle vastauksia saatiin 194 ja vastausprosentti kyselylle oli noin 20.

Tutkimuksen tuloksena oli, että hakijan tatuoinneilla on vaikutusta rekrytoiduksi tulemisessa. 18- prosenttia kaikista vastaajista kertoi valinneensa tatuoimattoman työnhakijan tatuoidun työnhakijan sijasta, tilanteessa jossa hakijat ovat olleet lähes yhtä potentiaaliset. Eniten negatiivista vaikutusta tatuoinneilla näytti olevan jos ne sijaitsevat kasvoissa tai kämmenselässä, eivätkä ole peitettävissä. Suurimmat erot tatuoimattomilla ja tatuoiduilla rekrytoijilla oli tatuointeihin liittyvissä assosiaatioissa, joista tatuoinnin omistavilla oli huomattavasti positiivisemmat.

Asiasanat: Rekrytointi, tatuointi, Y-sukupolvi.

Eetu Häkkinen & Eetu Lehtinen

How tattoos affect in recruitment

Year	2016	Pages	53
------	------	-------	----

This thesis studies the impact of tattoos on recruitment in the Finnish labour market. The aim is to find out how tattoos affect the chance of being recruited and the differences between recruiters who have tattoos and recruiters who do not have tattoos.

The theoretical framework deals with young labor force, recruitment and tattoos. The young labor force is described as generation Y, whose values and attitudes are examined and discussed. Their influence on the labor market is also addressed. The section of recruitment discusses how recruitment starts from a need and how this need is filled. The theory regarding tattoos consists of the history of tattoos and how tattoos came to Finland.

The method chosen for this thesis was the quantitative research method. This method was implemented because the aim was to obtain a realistic representation of recruitment in Finland. The study was carried out as an Internet questionnaire. The total amount of answers was 194 and the response rate of the survey was circa 20%.

The results of the survey clearly indicate that tattoos have an effect on the recruitment of an individual. 18% of all respondents replied that they have chosen an applicant who does not have tattoos instead of an applicant who had tattoos in a situation where the applicants were equally potential. Tattoos on the face or the back of the hand of an individual which cannot be covered carry the most negative meanings in the views of recruiters. The biggest difference between recruiters who have tattoos and recruiters who do not have tattoos are related to how they associate tattoos. The tattooed recruiters associated tattoos significantly more positively than recruiters who do not have tattoos. The study was deemed a success in relation to the results: with 194 answers the reliability of the study is sound. The research problem was solved and answers to the research questions were obtained.

Keywords: Recruitment, tattoo, Generation Y.

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimuksen rakenne	8
1.2	SAMOK.....	9
2	Teoreettinen viitekehys	9
2.1	Nykyinen työvoima: Y-sukupolvi.....	10
2.2	Rekrytointi	10
2.2.1	Nykyisen työvoiman rekrytointi.....	11
2.2.2	Rekrytointikanavat	12
2.3	Tatuoinnit	12
2.3.1	Tatuointien historia.....	13
2.3.2	Tatuoinnit Suomessa.....	15
2.3.3	Tatuoinnit työpaikalla	15
2.3.4	Tatuointien nykyculttuuri.....	16
3	Metodologia.....	17
3.1	Tutkimusongelma	17
3.2	Tutkimuskysymykset.....	18
3.3	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	18
3.4	Tutkimuksen taustat.....	19
3.5	Tutkimusprosessin vaiheet	19
3.6	Kyselylomake	21
3.7	Kyselyn vastaanottajat.....	22
4	Kyselyn tulokset.....	22
4.1	Kaikki vastaajat	22
4.1.1	Vastaajien taustatiedot	22
4.1.2	Yrityksen ohjeet ja oma toiminta	24
4.1.3	Sopimattomiksi koetut tatuoinnit	26
4.1.4	Tatuointeihin liitetty assosiaatiot	26
4.2	Tatuoimattomat vastaajat	27
4.2.1	Tatuoimattomien vastaajien taustatiedot	27
4.2.2	Tatuoimattomien ohjeet ja toiminta	28
4.2.3	Tatuoimattomien mielipiteet	30
4.2.4	Tatuoimattomien assosiaatiot	30
4.3	Tatuidut vastaajat.....	31
4.3.1	Tatuoitujen vastaajien taustatiedot	31
4.3.2	Tatuoitujen ohjeet ja toiminta	32
4.3.3	Tatuoitujen mielipiteet	33
4.3.4	Tatuoitujen assosiaatiot	35

5	Analyyysi	35
5.1	Vastaajat	35
5.2	Toimiala	35
5.3	Yrityksen ohjeistus tatuoinneista	36
5.4	Tatuoimattoman hakijan rekrytointi	36
5.5	Rekrytointiin vaikuttavat tatuoinnit	36
5.6	Tatuointeihin liitetyt assosiaatiot	36
6	Avoimien vastausten analyysi	37
6.1	Alan vaikutus	37
6.2	Negatiivinen mielikuva yrityksestä	38
6.3	Positiivinen asenne	39
6.4	Vaikutus asiakkaisiin	40
6.5	Henkilöstövuokrausyritykset	42
6.6	Tatuointeihin liittyvät säännöt ja ohjeet	44
7	Johtopäätökset	44
	Kuviot	50
	Liitteet	51

1 Johdanto

Tatuoinnit ovat olleet osa ihmisten olemassaoloa vähintään kahdentoista tuhannen vuoden ajan (Ruotsalainen 2010, 1) ja rekrytointiakin on periaatteessa harjoitettu ainakin pari tuhatta vuotta, kun otetaan huomioon ihmiskunnan sotaisia historiaa. Tatuoinnit ovat olleet ja ovat edelleenkin kiistanalainen aihe, toisille tatuoinnit edustavat taidetta ja kulttuuria, toisille taas rikollisuutta ja epäilyttävää toimintaa. Tatuoinnit ilmestyivät suomalaiseen kulttuuriin 1970-luvun lopulla (Juntunen 2004, 196) ja rekrytointiin verrattavia toimia on harjoitettu nykyisen Suomen alueella tunnetun Suomen historian ajan. Suomen tieteellinen yhteisö on aiemmin käsitellyt tatuointeja taiteen muotona.

Ihmiset tapaavat kategorisoida kaikkea kokemaansa ja näin yrittävät ymmärtää ympäröivää maailmaa. Luomme tiedostamatta arvion jokaisesta tapaamastamme ihmisestä. Saatamme arvioida henkilön ulkonäön perusteella hänen luotettavuuttaan ja muokata omaa toimintaamme, jotta se sopisi arvioomme tapaamastamme henkilöstä. Tämä toiminta kumpuaa juuristamme, selviytymisen kannalta oli tärkeää tunnistaa sekä uhkaavat vieraat lajit, että lajitoverit. Vaikka ihmiset ovat luonnostaan pyyteettömiä (Puusa, Reijonen, Juuti & Laukkanen 2014, 87) ja tahtovat lajitovereilleen hyvää, luomamme arvio saattaa vaikuttaa tähän altruistiseen perustaan. On esimerkiksi hyvin yleistä olettaa, että tatuoitu henkilö on epäluotettava. Mikäli uskomme henkilön olevan epäluotettava, mikä ajaa meitä tekemään jotain heidän hyväkseen? Epäluuloinen suhtautuminen tatuoituihin ihmisiin on yhä voimissaan, mikä on outoa sillä Peter Sheahan toteaa, että ihmisiä on jo pitkään kasvatettu pyrkimään individualismiin ja elämään elämänsä kuin ihmiset itse hyväksi kokevat. (Sheahan 2006, 77-78)

Tatuoinnin hankkiminen voi itsessään olla hieno kokemus, mutta tatuointien hyödyt on nähty pitkään suuren yleisön silmissä vain pinnallisina, nuorten ihmisen havittelemina hyötyinä. Nuorison on ajateltu havittelevan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ihailua omanikäistensä keskuudessa. Omanikäisten ihmisten ihailu on sinänsä elämässä hienoa, mutta tatuoinnin kantajan mieli saattaa muuttua työtä hakiessa. Tatuoinnit toimivat hyvin kantajalleen tärkeiden asioiden edustajina, mutta tatuoinnin näkevä työhaastattelija saattaa nähdä asian aivan toisin. Työhaastattelijan tulkinta tatuoinnista työhaastattelussa on organisaation ja organisaation asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden tulkinta. Tämä tulkinta vaikuttaa suoraan hakijan mahdollisuuksiin saada hakemansa työpaikka. Tatuoidun työntekijän palkkaaminen voidaan nähdä riskinä organisaation imagolle, mutta entä jos tatuoitu työntekijä ei näytä tatuointiaan tai ei toimi yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa?

Yhdenvertaisuuslaki kieltää organisaatioita diskriminoimasta ihmisiä minkään henkilöön liittyvän perusteella. "Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden,

terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.” (Finlex, Yhdenvertaisuuslaki 2014, 1325/2014, 3-luku). Laki itsessään tarkoittaa toki hyvää, mutta todellinen haaste onkin rekrytoijien toiminta. Diskriminoinnin osoittaminen on vaikeaa, jollei rekrytoija ilmianna itseään. Lakia on helppo kiertää, sillä organisaatioilla on oikeus palkata haluamansa hakija. Laki periaatteessa takaa tatuoidulle työnhakijalle saman kohtelun, kuin minkä tatuoimaton hakija saa. Rekrytoijan on kuitenkin hyvin helppo olla mainitsematta, että tatuointi olisi este työn saamiselle.

Kuinka rekrytoinnin parissa työskentelevät ihmiset näkevät tatuoinnit nykyään? Koetaanko tatuoinnit negatiivisiksi tekijöiksi työnhakijalla? Entäpä tatuoidut rekrytoijat, onko heidän suhtautumisena tatuoituihin työnhakijoihin myönteistä? Joillain organisaatioilla on ohjeistus työntekijöiden ulkonäön tai vaatetuksen suhteen. Näissä ohjeistuksissa saattaa olla myös maininta tatuoinneista ja esimerkiksi kuinka tatuoinnit tulee peittää. Osalla toimialoista on normaani kielto tatuoitujen ihmisten palkkaamisen suhteen, osa saattaa jopa tukea tatuoitujen hakijoiden palkkaamista

1.1 Tutkimuksen rakenne

Tämä opinnäytetyö on jaettu seitsemään osuuteen. Ensimmäinen osa johdanto joka pohjustaa työn sisällön ja antaa lukijalle lähtökohdan tutkimukselle. Toinen osa, teoreettinen viitekehys. Viitekehys on rakennettu kolmesta pääaiheesta. Aiheet ovat nykyinen työvoima: Y-sukupolvi, rekrytointi ja tatuoinnit. Teoreettisen viitekehyksen osuudessa käsitellään tärkeimmät kirjalliset lähteet, tuoreimpia artikkeleita, sekä aikaisempia tutkimuksia.

Metodologia-osuudessa käsitellään tarkemmin tutkimusongelma, sekä siitä johdetut tutkimuskysymykset. Kerrotaan tutkimuksen taustat ja tutkimusmenetelmän valinta perusteluineen, sekä pohditaan tutkimusprosessia kokonaisuutena. Osuuden lopussa avataan tarkemmin tutkimusta varten luotu kyselylomake ja lomakkeen kysymysten tarkoituksena selitetään tarkasti.

Kyselyn tuloksissa käydään lävitse kyselyn luoma data. Tuloksia tutkitaan vahvasti graafisten esitystapojen avulla, joilla data on helpommin luettavissa. Tulosten muuttujiksi on valittu kaikki kysymykset erikseen, sekä toisena vaikuttavana muuttujana on kysymys, onko rekrytoijalla itsellään tatuointeja. Analyysissä vertailemme tuloksia ja selvitämme onko tatuoidulla rekrytoijalla erilainen suhtautuminen tatuoituun työnhakijaan kuin tatuoimattomalla rekrytoijalla. Tuloksien toinen osuus käsittelee avoimien vastauksien yleisimpiä teemoja.

Viimeinen osa ovat johtopäätökset. Johtopäätösten tarkoitus on esittää tekijöiden näkemykset tämän tutkimuksen tuloksista ja arvioida opinnäytetyö kokonaisuutena. Johtopäätöksissä

analysoidaan saatiinko tutkimusongelma ratkaistua ja saatiinko kaikkiin tutkimuskysymyksiin vastaukset.

1.2 SAMOK

Opinnäytetyömme aihe tuli ammattikorkeakoulultamme ilman toimeksiantajaa. Tatuoinnit ovat nuorison keskuudessa kasvava trendi ja tämän vuoksi toimeksiantajaksi halusimme yrityksen tai yhteisön, joka on lähellä nuoria henkilöitä, jotka ovat lähestymässä työikää. Lähestyimme SAMOK ry:tä, koska he ovat korkeakouluopiskelijoiden edunvalvonta- ja palvelujärjestö, joka tarkoittaa että he ovat lähellä opiskelijoita, jotka ovat pian siirtymässä työelämään. SAMOK kertoo internetsivuillaan, että heidän peruseriaaatteitaan on mahdollistaa kaikille tasa-arvoinen mahdollisuus korkeakoulutukseen. He kannustavat yhdenvertaisuuteen ja kertovat sen olevan edellytys työhyvinvoinnille ja hyvään työilmapiiriin. Yhdenvertaisuudella he pyrkivät edistämään tasa-arvoa ja kertovat tavoitteena olevan, että kaikki ihmiset tulisi nähdä yksilöinä, eikä jommankumman sukupuolen edustajana. SAMOK kertoo toiminnastaan näin ”Olemme ammattikorkeakouluopiskelijoiden itsenäisesti hallitsema valtakunnallinen, sitoutumaton ja riippumaton edunvalvonta- ja palvelujärjestö. Huolehdimme opiskelijoiden näkemysten saattamisesta valtiorhallinnon ja muiden yhteistyötahojen tietoon sekä järjestämme opiskelijoille erilaisia valtakunnallisia palveluja ja alennuksia. SAMOKiin kuuluvilla opiskelijakunnilla on yhteensä 63 000 jäsentä. Kaiken kaikkiaan edustamme noin 140 000 ammattikorkeakouluopiskelijaa.” (SAMOK 2016.)

2 Teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehys on rakennettu kolmen pääaiheen yhdistelmäksi. Pääaiheet ovat nykyinen työvoima, rekrytointi ja tatuoinnit. Mitkä tekijät kuvaavat nyt työmarkkinoille saapuvaa työvoimaa ja mitkä tekijät tulee ottaa huomioon heitä rekrytoimessa? Mitä rekrytointi on? Mitä tatuoinnit ovat, ja kuinka ne ovat ilmestyneet suomalaiseen kulttuuriin?

Nykyisen työvoiman teoriassa käsitellään työmarkkinoilla hetkittäin saapunutta ja saapuvaa työvoimaa. Tämän tunsimme tärkeäksi, koska tatuoinnit ovat kasvussa oleva ja etenkin nuoren ikäluokan suosima trendi. Tämä on työvoimaa, joka on ja tulee olemaan rekrytointilanteissa tatuointiensä kanssa.

Rekrytointiosuudessa käsittelemme mitä rekrytointi on, miksi sitä harjoitetaan ja mistä rekrytoinnin tarve syntyy. Rekrytointia tarkastellaan tarkemmin myös aiemmassa kappaleessa mainitun nykyisen työvoiman näkökulmasta ja verrataan tätä toimintaa aikaisemman sukupolven rekrytointiin liittyvään toimintaan. Luvun viimeisessä osassa tutkitaan rekrytointikanavia, miten nämä kanavat mielletään työkaluiksi, millaisia kanavia on olemassa ja mitä eroavaisuuksia sisäisillä ja ulkoisilla rekrytointikanavilla on.

Tatuoinnit ovat teoria viitekehyksen viimeinen osa. Aluksi kerrotaan miten tatuointeihin suhtaudutaan nykypäivä ja tämän vertauskohtana tutkitaan tatuointien historiaa ja tatuointien vaiheita esihistoriasta aina lähihistoriaan asti. Tarkastellaan myös sitä, miten ja milloin tatuoinnit rantautuivat Suomeen. Miten Suomessa tatuointeihin suhtaudutaan, miten siitä tuli liiketoimintaa ja miten tatuointeihin yleisesti suhtaudutaan työpaikoilla. Tatuointien nykykultuuria kuvataan erinäisten tutkimusten ja artikkelien avulla. Sitä miten tatuoinnit ovat maailmalla kasvava trendi ja miksi se ne ovat niin valtavassa suosiossa. Lopuksi pieni näyte siitä, miten tatuointeja ollaan Yhdysvaltojen armeijassa säädelty ja miten säätely on muuttunut muuttuvan yhteiskunnan mukana.

2.1 Nykyinen työvoima: Y-sukupolvi

Peter Sheahan kuvaa nykyistä työmarkkinoille tulevaa sukupolvea nimellä Y-sukupolvi. Y-sukupolvi koostuu kaikista läntisen maailman ihmisistä, jotka ovat syntyneet vuosien 1978 ja 1994 välillä. Sheahan listaa seuraavanlaisia ominaispiirteitä Y-sukupolvelle: urbaani, tietoinen, elämäntapaan keskittynyt, itsenäisesti riippuvainen, epävirallinen, teknologiaa hyödyntävä, ärsykkeen etsijä, skeptinen ja kärsimätön. (Sheahan 2006, 26-136). Sheahan lisää vielä, että Y-sukupolvi työvoimana haluaa työskennellä hankkiakseen henkilökohtaista kasvua ja hyvinvointia taloudellisessa mielessä, mutta he eivät ole halukkaita muuttamaan elämäntapojaan tai tyyliään saadakseen työpaikkoja. (Sheahan 2006, 57). Tämä liittyy tutkimusongelmaan; entä jos työnantajalla on negatiivinen asenne tatuoituja hakijoita kohtaan? Sheahan väittää, että nykyistä työvoimaa voidaan tulkita siten, että työnhakija voi haluta työskennellä organisaatiolle, joka täyttää hänen tarpeensa, mutta suhtautua negatiivisesti itsensä muokkaamiseen, kuten tatuointien poistoon, jos yritys näin haluaisi. Y-sukupolven ihmiset ovat erittäin halukkaita hankkimaan itsenäisen ja muista riippumattoman elämän, mutta he ovat tähänastisista sukupolvista helpoimmalla päässyt sukupolvi. Y-sukupolvi on saanut elää huolehtivien vanhempien kanssa, jotka ovat varmistaneet lapsilleen mahdollisuuden helppoon elämään, hankkia huippukoulutus ja he ovat kasvattaneet lapsensa sosiaalihuollosta riippuvaisiksi. (Sheahan 2006, 76). Y-sukupolven vanhemmat ovat suurten ikäluokkien edustajia. Vanhempina suurten ikäluokkien edustajat ovat aina varmistaneet, että kaikki heidän jälkikasvunsa kehitykseen vaikuttavat tekijät kuten koulutus, elinolot ja harrastukset täyttävät korkeimmat mahdolliset vaatimukset. Tämän tuloksena Y-sukupolvi on vaikein sukupolvi rekrytoidavaksi, koska he ovat aina tottuneet saamaan haluamansa sekä odottavat kaikkien elämänsä osa-alueidensa olevan korkealaatuisia. (Sheahan 2006, 77-78)

2.2 Rekrytointi

Rekrytointia kuvataan prosessina, joka alkaa tarpeesta täyttää vapaa työtehtävä organisaation sisällä uutta työvoimaa hankkimalla. Organisaatiot voivat harjoittaa rekrytointia joko sisä-

sesti tai ulkoisesti, riippuen organisaation omista tarpeista. Organisaatiot voivat valita palkkaavatko uuden työntekijän vapaaseen virkaan vai yrittävätkö täyttää tehtävän henkilöllä, joka tuntee organisaation liiketoiminnan siirtämällä hänet vapautuneeseen tehtävään. (Vaah-tio 2005, 36-37). On olemassa kaksi päätyyppiä rekrytoinnille. Ensimmäinen tyyppi muodostuu tarpeesta korvata organisaatiosta lähtenyt työntekijä. Toisen tyypin tavoitteena on hankkia yrityksen käyttöön uusia taitoja, jotta organisaation sisäinen osaaminen laajenee. Mikäli or-ganisaation tavoitteena on korvata lähteneen työntekijän jättämä puutostila taidoissa, on tavanomaista yrittää hankkia samankaltainen työntekijä mahdollisimman nopeasti. Tämänkal-taisen toimintatavan tarkoituksena on jatkuvuus, organisaatio voi jatkaa toimintaansa nor-maalisti mahdollisimman pian työntekijän lähdön jälkeen eikä päivittäinen toiminta paljolti muutu. Lähtökohdat organisaatioiden etsiessä uusia työntekijöitä verrattaessa olemassa ole-vien työntekijöiden hyödyntämiseen ovat hyvin eriävät. Organisaatiot ovat valmiita kuluttu-maan enemmän resursseja ja aikaa etsiessään uutta työntekijää, tämä johtuu tavoitteesta löytää sopiva työntekijä organisaation nykyisiin tarpeisiin käytettäväksi. Rekrytointiprosessit vaihtelevat yritysten ja liiketoiminta-alojen välillä, nyrkkisääntönä voidaan kuitenkin todeta, että mitä vähemmän taitoja työtehtävä vaatii, sitä vähemmän resursseja ja aikaa käytetään tehtävän täyttämiseksi. (Vaahtio 2005, 30-32).

Nykyään rekrytointi on tärkeää organisaatioiden lisäksi myös työnhakijoille, sillä työvoima on nykyään hyvinkin liikkuvaa ja kilpailu työmarkkinoilla on erittäin rajua. Muutokset päivittäis-sessä liiketoiminnassa ja teknologian kehittyminen ovat vaikuttaneet yritysten menestys-mahdollisuuksiin, jotka ovat nykyään erittäin riippuvaisia asiantuntevasta ja hyvin motivoi-dusta työvoimasta. (Allen, Van Scotter & Otondo, 2004, 143). Rekrytoinnin tehtävänä on houku-tella potentiaalisia työntekijöitä, joilla on tarvittavaa tietoa, taitoa ja motivaatio työskennel-lä rekrytointia harjoittavalle organisaatiolle. (Allen ym. 2004. 143) Rekrytointia voidaan kuva-ta toimintojen sarjalla, joka koostuu organisaation teoista, joilla hankitaan organisaation pal-velukseen tarvittu työntekijä. Rekrytointi vaikuttaa suoraan tehokkuuteen, palvelun tasoon ja toimintojen läpiviennin sujuvuuteen. Organisaatiot turvautuvat ulkoiseen rekrytointiin nyky-ään useimmiten tarvitessaan uutta tietoa tai taitoa, joita on mahdotonta istuttaa nykyiseen henkilökuntaan koulutuksen avulla. (Viitala, 2007, 102)

2.2.1 Nykyisen työvoiman rekrytointi

Nyky aikaisten organisaatioiden menestyksen kriittisin tekijä on taitava työvoima ja työvoiman taidot. Tämä fakta johtuu kahdesta asiasta: suurin osa työvoimasta on palvelutehtävissä ja teknologian kehitys alati kiihtyvää. Nykyaikana jokainen organisaatio tarvitsee nuorta ja tuo-retta työvoimaa onnistuakseen. (Sheahan 2006, 159)

Ensimmäistä kertaa historiassa työnhakijoilla on etulyöntiasema. Y-sukupolvi on opetettu us-komaan, että nykyiset lähtötason työt eivät sovi heidän henkilökohtaiselle arvolleen. Sheahan

toteaa, että osa syystä lankeaa vanhempien lisäksi myös rekrytoijien niskaan. Y-sukupolven edustajat tietävät, että organisaatiot tarvitsevat ja haluavat heidät palvelukseensa. Nykyisellä sukupolvella on edeltäjiään enemmän vaihtoehtoja työnhakijoina ja he tietävät, että jokaisella liiketoiminnan alalla useat organisaatiot ovat kiinnostuneita heidän palkkaamisestaan. (Sheahan 2006, 159-160).

2.2.2 Rekrytointikanavat

Rekrytointikanavat mielletään työkaluiksi ja erilaisiksi alustoiksi, jotka mahdollistavat organisaation tiedottamisen vapaista työtehtävistä kaikille potentiaalisille hakijoille. (Valvisto 2005, 31.) Rekrytointikanavat toimivat markkinoina, joilla työnhakijat ja työnantajat etsivät sopivaa kumppanuutta keskenään. Aloittaessaan rekrytointiprosessin organisaation tulee valita käyttämänsä rekrytointikanavat, käytännössä tällä tarkoitetaan työpaikkailmoituksen sijoittamista valittuun mediaan. Työpaikkailmoituksen tarkoitus on tavoittaa ja houkutella ihmisiä, joilla on vapaan työtehtävän edellyttämät kompetenssit ja organisaatioon sopiva luonne. Onnistunut työpaikkailmoitus auttaa onnistumaan rekrytoinnissa, sekä lisää yleistä tietoisuutta yrityksestä. (Vaahtio 2005, 113-114; Valvisto 2005, 31; Österberg 2009, 82.)

Sisäiselle ja ulkoiselle rekrytoinnille on olemassa eri rekrytointikanavia. Sisäiseen rekrytointiin käytetään samoja kanavia, kuin sisäiseen tiedottamiseen. Näihin kanaviin kuuluu: internet, ilmoitustaulut ja organisaation sisäinen mainostaminen. Sisäisessä rekrytoinnissa voidaan käyttää, joko yhtä kanavaa kerrallaan tai erilaisia yhdistelmiä sisäisistä kanavista. (Österberg 2009, 183)

Ulkoisiin kanaviin kuuluvat: työpaikkamainostaminen, suorat kontaktit, työvoimatoimistot, rekrytointimessut, organisaation omat internet-sivut, internetin työpaikkasivustot ja koulutusta tarjoavat instituutiot. Kanavan valinnassa organisaatiolle tärkein asia on valita kanava, jolla organisaatio kykenee tavoittamaan haluamansa hakijat. Yleensä samanlaisia hakijoita voidaan löytää samanlaisten kanavien sisältä, sillä eri rekrytointikanavat ovat suunnattuja erilaisille työnhakijoille. (Vaahtio 2005, 39-44)

Onnistumisen määrittelee siis pitkälti oikean kohdeyleisön löytäminen, joka on aikojen saatossa muuttunut vain vaikeammaksi kanavavaihtoehtojen kasvaessa. Oikea yleisö tulisi tavoittaa oikealla kanavalla, ajoituksella ja kohtuullisella budjetilla.

2.3 Tatuoinnit

Nykyään tatuoinnit ovat yksilöllisiä ammattitaitoisten tatuojien valmistamia kuvia ja kuvioita, kun taas 1990-luvulla tatuointiliikkeiden asiakkaat valitsivat haluamansa kuvion kansiosta, jossa tarjolla olevat kuviot olivat. Nykyiset tatuoinnit ovat kantajilleen paljon tärkeämpiä ja

henkilökohtaisempia kuin ennen, on tavallista tatuoida kantajalleen tärkeiden ihmisten kuvia tai nimiä, esimerkiksi kuolleen sukulaisen kuva. Tatuointeja arvostetaan nykyään myös taiteen muotona ja käsityöläisen tekotavan vuoksi. Vuoden käsityöläinen vuonna 2010 oli tatuoi- ja Antti Rossi. (Suomen Käsityön Museo 2010).

Nykyään tatuointeja ei yhdistä yhtä helposti rikollisuuteen tai jengiin kuulumiseen kuin ennen, tämä johtuu siitä, että tatuoinneista on tullut hyvin suosittuja. Tatuointien suosion myötä tatuoinneista on tullut osa muotia ja negatiivisten mielleyhtymien merkitys on vähentynyt. (Burgess & Clark 2010). Tatuointeihin suhtautuminen on selvästi muuttunut lempeämpään suuntaan, sillä yhä useampi ihminen joko kantaa tatuointia tai harkitsee tatuoinnin hankkimista. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että osa ennakkoluuloista ei ole hävinnyt mihinkään. Tatuoituihin ihmisiin liitetyt stereotypiat ilmestyvät aina toisinaan esiin. (Martin & Dula 2010).

Länsimaissa tatuoinnit mielletään julkisessa keskustelussa merkkeinä kuulumisesta ryhmiin, joihin liitetään tietynlaisia piirteitä. Näihin piirteisiin kuuluvat; maskuliinisuus, rikollisuus, aggressiivisuus ja uhmakkuus. Yleensä näinä ryhminä nähdään vangit, jengiläiset ja sotilaalliset toimijat. (Burgess & Clark, 2010; Wohlrab ym. 2007)

2.3.1 Tatuointien historia

Tatuointien historia on samankaltaista minkä tahansa muun aiheen historian kanssa. Mitä kauemmaksi nykyhetkestä tutkija etenee, sitä vähemmän dokumentteja tai tutkimuksia asiasta löytyy. Tatuointien alkuperästä ei ole koheesiota, sillä tatuointien alkuperä on osoittautunut mahdottomaksi osoittaa tarkasti. Tatuointien historia on kirjoitettuna ympäri tunnettua maailmaa erinäisissä kirjallisissa teoksissa ja dokumenteissa. Charles Darwinin kuuluisat sanat; ”tältä planeetalta ei löydy kansakuntaa, joka ei tunne tatuointeja” kuvaavat parhaiten tatuointien vaikutusta ihmiskunnan historiaan. (Jari Ruotsalainen 2010, 1)

Osa teorioista ehdottaa, että tatuointi alkoi samaan aikaan luolamaalausten kanssa ja rohkeimmat teoreetikot ovat väittäneet tatuoinnin olleen ensimmäinen teko, joilla muinaiset ihmiset erottivat tietoisesti itsensä eläimistä. Uusimmat tutkimukset väittävät vanhimman todisteen tatuoinneista olevan ”leijonamies” veistos, joka oli veistetty mammutin luuhun noin kolmekymmentäkaksi tuhatta vuotta sitten. Veistos löydettiin Hohlenstein-Stadel:in alueelta Etelä-Saksasta. Tatuointivälineistöä kuten luusta veistettyjä neuloja ja okraa valmistettua väriainetta on myös löydetty, löydökset sijoittuvat välille 10 000-38 000 eKr. (Ruotsalainen 2010, 1)

Vanhimpien löydettyjen tatuointien taustalla olevia merkityksiä ei ole varmasti kyetty selittämään. Tatuointien ominaisuuksiin on saattanut liittyä maagisia tai parantavia uskomuksia,

niitä on saatettu tehdä koristeeksi, riippuen tietysti kulttuurista. Tatuointeja on usein tehty osana erilaisia siirtymäriittejä ja ne ovat kuvastaneet kantajansa korkeaa statusta. Eläintatuointeja on tehty hyvän metsästysonnen takaamiseksi, kyseisen eläimen voimien saamiseksi tai voiman ja rohkeuden merkiksi. Hyvänä esimerkkinä toimivat delfiinitatuoinnit: delfiinitatuointien uskottiin suojelevan kantajaansa haikaloilta, sillä delfiinit ja hait eivät esiinny samoilla alueilla luonnossa. (Juntunen 2004, 22-23)

Kristityt eivät sallineet kehonmuokkausta, tämä johti tatuointien suosion lopahdukseen keskiajalla. Keisari Konstantinus julisti pannan tatuoinneille kolmannella vuosisadalla, jonka johdosta tatuoinnit hävisivät eurooppalaisesta kulttuurista tuhanneksi vuodeksi. Kahdennellatoista vuosisadalla tatuoinnit palasivat Eurooppaan kristittyjen ristiretkeläisten mukana, jotka ottivat tatuointeja matkamuistoiksi vierailtuaan pyhässä maassa. Tatuoinnit löivät suurelle yleisölle läpi 1700-luvun löytöretkien myötä, merimiesten alettua hankkimaan tatuointeja alkuasukkailta uusista löydetyistä maista. 1700-luvun loppuun mennessä merimiestatuoinnit olivat kohtuullisen suosittuja ja niiden suosion myötä satamakaupunkeihin alkoi ilmaantua maailman ensimmäisiä tatuointiliikkeitä. (Juntunen 2004, 27-28)

Ensimmäinen ammatikseen tatuointia harjoittava taiteilija oli Martin Hildebrandt, joka avasi tatuointiliikkeensä New Yorkissa vuonna 1864. Onkin arvioitu, että 1800-luvun loppuun mennessä 90% amerikkalaisista merimiehistä oli jokin tatuointi. Näihin aikoihin tatuoinnit alkoivat levitä Euroopan ylhäisön keskuudessa, esimerkiksi brittiläinen Amiraali Lordi Charles Beresfordilla oli koko selän peittävä metsästysaiheinen tatuointi. Kuningas Yrjö viidennellä oli lohikäärme tatuoituna käteensä, tatuoinnin hän hankki vieraillessaan Tokiossa vuonna 1881. Muita tunnettuja tatuoituja kuninkaallisia noilta ajoilta olivat muun muassa Venäjän tsaari Nikolai toinen ja Tanskan kuningas Frederik. (Juntunen 2004, 29-31)

Tatuointien suosio alkoi hävitä 1900-luvun alussa. Juntunen väittää tatuointien säilyttäneen suosionsa ammattimaisten merimiesten keskuudessa, mutta itse asiassa suurin osa tatuoinneista tehtiin tuolloin vankilassa. Tänä aikakautena ajateltiin tatuoiduista ihmisistä negatiivisesti, heidän koettiin elävän yhteiskunnan normien ulkopuolella. Toisen maailmansodan aikana armeijatuoinnit olivat erittäin suosittuja, sillä nuoret miehet olivat ylpeitä saadessaan kantaan oman asejoukkonsa tunnusta. Tatuointiliikkeitä avattiin suurten varuskuntien ja satamakaupunkien yhteyteen, kuten myös ”aikuisten leikkikenttinä” tunnettuihin paikkoihin, kuten New Yorkin Coney Islandille. Tämä kehityssuunta vaikutti erittäin paljon suuren yleisön mielipiteeseen tatuoinneista. Tatuoinnit yhdistettiin vahvasti prostituutioon, rikolliseen toimintaan ja ryypiskelyyn 1960-luvulle asti. 1960-luvun Yhdysvalloissa asenneilmapiiri oli patrioottinen ja uskonnollinen. Tatuoinneilla ei ollut paikkaa tässä yhdistelmässä. 1960-luvun lopulla hippikulttuuri oli noussut suosioon ja Yhdysvaltojen nuoriso alkoi kapinoimaan ”systemiä” vastaan. Tällöin tatuoinnit nousivat jälleen suosioon, koska julkisuuden henkilöt kuten

Peter Fonda ottivat tatuointeja. Nuorison nähdessä tatuointeja julkisuuden henkilöillä he halusivat samaistua heihin hankkimalla tatuointeja itselleen. Tatuointien kysynnän kasvaessa suosion myötä alkoi ilmestyä ensimmäisiä tatuointeihin keskittyviä lehtiä ja uusia tatuointiliikkeitä avattiin nopeaan tahtiin. Tatuointeihin keskittyvät lehdet auttoivat tatuointien suosion ja hyväksymisen kasvua, kuten tekevät edelleenkin. Lehdet avittivat myös tatuointiartistien luomisessa, sillä lehdissä esiteltiin korkealaatuisia tatuointeja, joka johti tatuointien hankkijoiden kasvaneisiin laatuvaatimuksiin. (Juntunen 2004, 31-55)

2.3.2 Tatuoinnit Suomessa

Tatuoinnit saapuivat suomalaiseen kulttuuriin merimiesten mukana, yleisesti ottaen nämä tatuoinnit kuvasivat jotain merimiesten ammattiin liittyvää tekijää. Toinen merkittävä ryhmä olivat vankilatatuoinnit, jotka todennäköisesti imitoivat Venäläisiä vankilatatuointeja. Venäläisiin vankilatatuointeihin liittyvä symboliikka on hyvin vanhaa ja omaa monia erilaisia muotoja. Vankilaan joutuessaan vanki ei voi ottaa vankilaan mitään maallista omaisuutta, joten on loogista että vanki käyttää ainoastaan mukana olevaa omistustaan eli kehoaan, johon tatuointiin identiteettiä tai uskomuksiin liittyviä asioita. (Ruotsalainen, 2010, 2). Tatuoinnit saapuivat Suomeen 1970-luvun lopulla. Tuolloin nuorisokulttuuri oli muuttumassa globaaliksi ilmiöksi ja rock'n'rollia ei mielletty pelkäksi musiikiksi vaan elämäntyyliksi. Tatuointikulttuuri on Suomessa hyvin nuorta verrattuna Yhdysvaltojen tai Englannin vastaaviin, tämä johtuneen vanhempien sukupolvien suomalaisten näkemyksistä, jotka mielsivät tatuoinnit asiaksi joka kuuluu vain merimiehelle tai vangille. (Juntunen 2004, 196-199.)

Suomalaisen tatuointikulttuurin heräämisen voidaan todeta tapahtuneen vuonna 1987, kun tatuointi laillistettiin ja siitä tuli oikeaa liiketoimintaa Suomen ensimmäisen tatuointiliikkeen avattua ovensa Helsingissä Suomen pääkaupungissa (Ruotsalainen 2010, 2). 1990-luvulla suomalainen tatuointikulttuuri otti jättiaskelia kehityksessään. Liikkeitä avattiin ja suljettiin tiuhaan tahtiin, koska huonolle tatuojalle ei ollut kysyntää markkinoilla. Tatuointeja harkitsevat potentiaaliset asiakkaat tiesivät tarkasti, miltä laadukas tatuointi näyttää ja tatuojien tuli kyetä luomaan yhtä hyviä tatuointeja kuin alan lehdissä esiteltyt esimerkit. Tämä kehitti suomalaisen tatuojan taitoja ja johti erikoistumiseen, osa teki pelkästään värikkäitä osa taas pelkästään mustia tatuointeja. (Juntunen 2004, 200-201)

2.3.3 Tatuoinnit työpaikalla

Vuonna 2009 Miller, McGlashan Nicols ja Eure suorittivat tutkimuksen, jonka tulokset osoittivat tatuointien olevan työpaikoilla kantajilleen stigma. Tutkimus osoitti työntekijöiden hyväksyvän helpommin tatuoimattomat kollegat kuin tatuoidut, tatuoidut työntekijät miellettiin eriarvoisiksi kollegoiksi. Esimiehet arvioivat tatuoimattomat työntekijät arvokkaammiksi yritykselle, kuin tatuoidut työntekijät, vaikka tatuoinnit todettiin tutkimuksessa suhteellisen

suosituiksi ja yleisesti hyväksytyiksi. Tutkimus toteaa, että ihmiset saattavat nähdä muiden ihmisten tatuoinnit eri näkökulmasta kuin omat tatuointinsa. Kirjoittajat toteavat työntekijöiden näkevän toisten työntekijöiden tatuoinnit negatiivisessa valossa, varsinkin tilanteissa, joissa työntekijöiden ulkoisella olemuksella oletetaan olevan vaikutusta suoritettavaan tehtävään. (Miller, McGlashan Nicols & Eure, 2009)

2.3.4 Tatuointien nykykulttuuri

Kuten jo ollaan mainittu, tatuointien suosio on kasvanut ja tulee jatkamaan kasvuaan. Uskomme, että osa syy tähän on nykyisen sosiaalisen median valtava käyttö. Nuoret ihmiset näkevät päivittäin sosiaalisessa mediassa kuvia omien idoliensa, seuraamiensa henkilöiden ja ystäviensä tatuoinneista. Tatuoinneista on tullut aikaisempaan verrattuna paljon hyväksyttävämpää ja näin kynnys tatuoinnin ottamiseen madaltunut.

Vuonna 2010 toteutettiin tutkimus Etelä-Australiassa, jossa tutkittiin syitä miksi ihmisillä oli tatuointeja ja/tai lävistyksiä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 80 ihmistä. Osallistuja valikoitiin sillä perusteella, oliko heillä tatuointeja ja/tai lävistyksiä. Kaikilla tutkimukseen osallistujilla oli siis oltava tatuointeja tai lävistyksiä tai molemmat. Osallistujien keski-ikä oli noin 26 vuotta. Osallistujista 45 henkilöllä (56,3 %) oli tatuointi tai tatuointeja ja 60 henkilöllä (75%) oli vähintään yksi lävistys. Tutkimus toteutettiin Adelaiden kaupungin musiikki-liikkeen asiakkaista. Tutkimuskysymyksinä olivat henkilöiden musiikkitottumukset, kuinka suuri tarve vastaajalla on tuntee itsensä ainutlaatuisiksi, ainutlaatuisiksi tunteminen mitattiin ainutlaatuisuus asteikolla, jonka loivat Snyder ja Fromkin (1997). Kysyttiin minkälaisia tatuointeja ja/tai lävistyksiä henkilöllä on, sekä syyt niiden olemassaoloon. Tutkimuskysymyksenä oli myös ulkonäköön panostamisen määrä sekä panostamisen määrä siihen, että haluaako erottua joukosta. (Tiggermann & Hopkins, 2010)

Tutkimuksen tuloksena oli, että tatuoiduilla ihmisillä on suuri halu erottua joukosta ja tarve olla uniikkeja yksilöitä. Vertauskohtana pelkästään lävistetyillä vastaajilla halu erottua joukosta oli paljon pienempi. Tärkeimmäksi syyksi tatuoinneista nousi esille se, että tatuoinnit yksilöllistävät ja saavat tuntemaan kantajansa uniikiksi. Tutkimuksesta selvisi myös, että tatuoinnin näkyvyydellä ei ole merkitystä siihen kuinka ainutlaatuisiksi ne kantajansa saavat tuntemaan. Ainutlaatuisuuden teorian, jonka on luonut Snyder & Fromkin (1980), mukaan tatuoinnit tuottavat kantajalleen positiivista tunnetta erilaisuudesta. Tatuoinnit kasvattavat eroavaisuuden tunnetta ja saavat tuntemaan erityiseksi. Tämän teorian mukaan tatuoinneilla positiivisia psykologisia vaikutuksia. (Tiggermann & Hopkins, 2010)

Vuonna 2010 Amerikassa järjestettiin January 2010 Millennial Survey. Kyselyyn osallistui 2020 aikuista, osallistujat olivat kaikki vähintään 18 vuotiaita. Kyselyn tarkoituksena oli verrata nuorien aikuisten (18-29 vuotta) arvoja, asenteita ja käyttäytymistä vanhempaan ikäpolveen.

Kysely oli erittäin laaja, mutta yksi kysymyksistä oli yksikertaisesti onko itselläne tatuointeja? Tämän kysymyksen tulos oli se, että 23% amerikkalaisista on vähintään yksi tatuointi. Vastaajien ikäjakauma oli jaettu neljään osaan, jotka olivat 18-29 vuotta, 30-45 vuotta, 46-64 vuotta ja yli 65 vuotta. Kun ikä otettiin muuttujaksi tulokset olivat, että jopa 38% 18-29 vuotiaista oli tatuointi, eli noin neljällä kymmenestä nuoresta aikuisesta oli vähintään yksi tatuointi. 30-45 vuotiaista tatuointeja oli 32% ja 46-64 vuotiaista 15%. Yli 65 vuotiaista vain kuudella prosentilla oli tatuointeja. Tutkimuskysymyksen päätelmissä mainittiin, että tatuoinneista on tullut jonkinlainen ”tavaramerkki” nuorille ihmisille. (PewResearchCenter, 2010.)

Yhdysvaltojen armeijalla on omat säädöksensä tatuoinneille. Säädöksiä on viimeiseksi päivitetty maaliskuussa 2015. Vanhojen säädösten mukaan sotilaalla ei saanut olla kuin neljä tatuointia kyynärpään tai polven alapuolella, eikä yksikään tatuointi saanut olla suurempi kuin kantajansa käsi. Uudistuneiden säädösten mukaan tatuoinnin koolla tai niiden lukumäärällä ei ole enää väliä. Kiellettyjä ovat kuitenkin kasvo-, niska- ja käsitatuoinnit, joista poikkeuksena kuitenkin yksi tatuointi sormessa, joka kuvastaa sormusta. Tatuointi ei edelleen kuitenkaan saa olla rasistinen, halventava tai seksistinen. Syy tatuointien säätelyn muuttamiseen oli yhteiskunnan muuttuva näkemys tatuoinneista. Nykyiset ja tulevat sotilaat ovat kasvaneet yhteiskunnassa, jossa tatuoinnit ovat yleisempiä ja hyväksyttävämpiä. (Armytimes, 2015.)

3 Metodologia

Loogisin vaihtoehto tutkimuksemme tavoitteiden täyttämiseksi oli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Metodoin valintaa tukivat sekä kirjoittajien henkilökohtaiset kokemukset, että kvantitatiivisella menetelmällä luotava laaja tietomäärä. Laaja tietomäärä koettiin tärkeäksi, koska tutkimuksen tavoitteena oli luoda laaja käsitys rekrytointia harjoittaneiden henkilöiden suhtautumisesta tatuointeihin mahdollisimman usealla liiketoiminnan alalla. Kirjoittajat kokivat sähköpostin tehokkaimmaksi malliksi saada mahdollisimman laaja otanta vastauksia. Sähköpostin liitteenä lähetettiin internetlinkki varsinaiseen kyselyyn vastaamista varten. Valittu tutkimusmenetelmä takasi sekä kirjoittajille, että vastaajille mahdollisimman helpon ja nopean tavan tuottaa tutkimus. Tämä tutkimus ei kata Suomen lisäksi muita maailman maita, eikä tuloksia tulisi soveltaa muihin maihin.

3.1 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma voi olla ilmiön tai jonkin käyttäytymisen syiden selvittäminen. Tutkimuksen päätarkoitus on löytää tutkimusongelmaan vastaus ja tutkimusongelma onkin usein muotoiltu kysymysmuotoon. (Heikkilä, 2010, 13-14.) Opinnäytetyömme tutkimusongelma on se miten tatuoinnit työnhakijalla vaikuttavat haettavan työn saantiin. Tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää rekrytoijien suhtautumista tatuoituihin työnhakijoihin sekä eri aloilla mahdollisesti

vallitsevia eriäviä suhtautumisia. Rekrytoijien omia perustietoja sekä tatuointeja haluttiin myös selvittää ja arvioida näiden asioiden vaikutusta tutkimusaiheeseen.

3.2 Tutkimuskysymykset

Kuten johdannossa todettiin, tämä opinnäytetyö tutkii tatuointien roolia työntekijän rekrytoinnissa. Työn tarkoituksena on luoda lisätietoa rekrytointia työssään tekevien ihmisten suhtautumisesta tatuoituihin hakijoihin. Varsinkin tatuoitujen, rekrytointia työssään tekevien ihmisten suhtautuminen tatuoituihin hakijoihin todettiin mielenkiintoiseksi. Suosivatko tatuoidut rekrytoijat tatuoituja hakijoita, verrattaessa tatuoimattomiin rekrytoijiin? Seuraaviin tutkimuskysymyksiin etsitään vastausta tässä opinnäytetyössä: mitkä rekrytoijan taustatekijät vaikuttavat tatuoitujen hakijoiden työllistymiseen? Kuinka yleisesti suomalaisissa organisaatioissa käytetään tatuointeihin liittyviä säännöksiä? Minkälaiset tatuoinnit koetaan hyvän maun vastaiseksi? Suosivatko tatuoidut rekrytoijat tatuoituja hakijoita? Entä suosivatko rekrytoijat, joilla ei ole tatuointeja, tatuoimattomia hakijoita?

Ensimmäinen tutkimuskysymys luo yleiskuvauksen erilaisten rekrytoijien näkemyksistä tatuoituihin hakijoihin liittyen. Kysymys kertoo myös tatuointien vaikutuksista tiettyihin rekrytoijaryhmiin. Kysymyksellä on tarkoitus selvittää onko eri ikäluokkien tai sukupuolten mieltymyksissä eroavaisuuksia tatuointeja kohtaan. Toinen ja kolmas kysymys kerää tietoa organisaatioiden johdon asenteista tatuointeihin liittyen. Saavatko tatuoinnit olla näkyvillä työpaikalla? Minkä tyyppisillä toimialoilla tatuoinnit kuuluvat yrityksen pukeutumissäännöksiin? Onko olemassa organisaatioita tai liiketoiminta-aloja, joilla tatuointien näkymistä työntekijöillä kannustetaan? Neljäs kysymys koskee tatuoituja rekrytoijia, ja tavoitteena onkin selvittää ovatko tatuoidut rekrytoijat halukkaampia valitsemaan tatuoituja hakijoita tatuoimattomiin rekrytoijiin verrattuna?

3.3 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu laajaan määrään numeerista tietoa, joka luokitellaan ulkoiseen ja sisäiseen tietoon riippuen siitä, mistä lähteistä aineisto on koottavissa. "Ulkoista aineistoa ovat esimerkiksi valmiit (kuten Tilastokeskuksen) tilastot ja laajat asiakaskyselyt. Sisäistä aineistoa ovat muun muassa yrityksen myyntimäärät, asiakaspalautteet ja reklamaatiot". Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän aineisto koostuu yleensä sadoista huomioista. "Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii löytämään yleistettäviä ja tilastollisesti merkittäviä tuloksia. Tyypillisesti haetaan vastauksia kysymyksiin "paljonko?", "kuinka usein?", "miten tärkeää?" tai "miten todennäköisesti?" ". Tärkeintä on löytää vastaajiksi joukko ihmisiä, jotka sopivat tutkimuksen aiheen mukaisesti kohdejoukoksi. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymyksiin vastannut joukko vastaa haluttua kohdejoukkoa käyttäytymiseltään, sekä demografisilta tekijöiltään. Kvantitatiivisia tutkimuksia suoritetaan puhelimitse, haastattelemalla, postikyselyil-

lä ja yhä useammin internetin avulla. Internetkyselyt kasvattavat kokoajan suosiotaan, syy tähän löytyy internetin suuresta käyttäjämäärästä. Suuri käyttäjämäärä parantaa kyselyn edustavuutta suhteessa koko väestöön. Internet on myös halpa, helppo ja joutuisa tapa kerätä tietoa. Nimettömänä vastaaminen voi myös johtaa luotettavampiin vastauksiin, sillä vastaajan ei tarvitse huolehtia tulosten yhdistämisestä hänen antamiinsa vastauksiin. (Puusa ym. 2014. 87-88).

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin internetkyselynä. Valinta juontaa juurensa edellä esitetystä teoriasta, sekä kappaleen alussa mainituista tavoitteista. Internetkysely oli helpoin tapa tavoittaa suuri määrä vastaajia. Esimerkiksi puhelinhaastattelujen toteuttaminen olisi ollut käytännössä mahdotonta, jotta saataisiin kasaan tarvittu määrä aineistoa. Aineiston tarve johtuu taas tavoitteesta saada mahdollisimman monelta liiketoiminta-alalta vastauksia.

3.4 Tutkimuksen taustat

Tutkimuksen päällimmäisenä kannustimena toimii konkreettinen muutos Euroopan työllisyyslanteessa verrattuna vuosituhaten alkuun, varsinkin nuorisotyöttömyys on ollut kasvussa. (Eurostat 2015). Syyt muutoksen taustalla juontuvat muutoksista maailmantalouden toiminnassa ja viimeaikojen talouskriiseistä. Tämän opinnäytetyön tärkeyttä tukee sekin tosiasia, että Suomen talous on ollut pitkässä taantumassa ja työttömyysluvut ovat kasvaneet paljon. (Tilastokeskus 2015). Myös tatuointien kasvanut suosio nuorten aikuisten keskuudessa viime vuosikymmenten aikana viestii tutkimuksen tärkeydestä. (Miller ym. 2009) Organisaatioiden ja työnhakijoiden tarpeet ja halut ovat myös muuttuneet viime vuosien aikana. Länsimaissa yritetään korjata nykyistä nuorisotyöttömyyden tilannetta ja varsinkin Euroopassa eletään talouden saralla mielenkiintoisia aikoja.

Tämä kvantitatiivinen tutkimus, joka on kyselylomakkeella toteutettu (Liite 1), keskittyy tutkimaan tatuointien vaikutusta työnhakijan työsaantiin. Tutkimus pyrkii selvittämään rekrytointia harjoittavien ihmisten suhtautumista tatuoituihin työnhakijoihin, sekä tatuoitujen rekrytoijien suhtautumista tatuointeihin työnhakijalla. Tatuointien suosio länsimaissa ja varsinkin nuoren, nyt työmarkkinoille saapuvan, työvoiman keskuudessa toimii valtavana kannustimena tutkimuksen toteuttamiselle. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin internetlomakkeella. Taroituksena oli tutkia vallitsevaa asenneilmastoa rekrytoijien parissa tatuoitujen työnhakijoiden ollessa kyseessä. Myös organisaatioiden suhtautuminen ja mahdolliset säännöt tatuointeihin liittyen olivat mielenkiinnon kohteena.

3.5 Tutkimusprosessin vaiheet

Tutkimus kokonaisuutena koostuu eri vaiheista, jotka muodostavat tutkimuksen kokonaisuuden. Tutkimusprosessin ensimmäinen vaihe on tutkimusongelman määrittäminen. Ongelmaa

määriteltäessä tulee tutustua aiheen mahdollisiin aikaisempiin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin. Ensimmäisen vaiheen aikana tulee myös perehtyä olemassa olevaan teorian tietoon. Kun tutkimusongelma on määritelty, kootaan teoreettinen viitekehys. Teoreettisen viitekehysten kokoamisessa tulee miettiä, mitkä teoria-osuudet ovat tärkeitä ja oleellisia tutkimuksen kannalta. Viitekehysten tarkoituksena on ohjata itse tutkimusta, sekä yhdistää tutkimus ja teoreettinen osuus yhdeksi kokonaisuudeksi. Ongelman määrittämisen ja teoriaan perehtymisen jälkeen tulee laatia tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelma on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään yksityiskohtaiset tiedot tutkimuksen kaikista asioista, jotka siihen vaikuttavat. Suunnitelmasta selviää mitä tutkitaan ja miksi sitä tutkitaan, aineiston laatu ja selvitys miten se hankitaan, sekä miten tutkimustulokset hankitaan ja käsitellään ja miten ne raportoidaan. (Heikkilä 2010, 22.)

Kun suunnitelma on tehty laaditaan kyselylomake. Ennen lomakkeen laatimista ja jopa ennen sen suunnittelemista, tulee tutkimuksen tavoite olla täysin selvä. On erittäin tärkeä tietää mihin kysymyksiin etsitään vastausta. Tutkimuslomakkeen laatiminen tulee tehdä huolella, koska huono lomake voi pilata koko tutkimuksen, huonojen tai puutteellisten vastausten vuoksi. Koska vastauksia ei voi jälkeinpäin enää muuttaa, on tärkeä varmistaa, että tutkittava asia saadaan selvitettyä lomakkeella olevien kysymysten avulla. ”Olipa kyseessä minkäläinen kysely tahansa, kysymykset kannattaa suunnitella huolellisesti, sillä kysymysten muoto on yksi suurimmista virheiden aiheuttajista. Huonosti suunniteltu tai puutteellinen tutkimuslomake voi pilata kalliinkin tutkimuksen.” Kysymyslomakkeen tulisi olla myös siisti, vastausohjeiden tulisi olla selkeät, lomake ei saa olla liian pitkä ja vastaamisen olisi hyvä saada vastaus ja tuntemaan itsensä tärkeäksi. (Heikkilä 2010, 47-50.)

Kyselylomakkeen laatimisen jälkeen aloitetaan tiedon keruu. Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen linkki lähetettiin sähköpostitse vastaajille, koska sähköposti on nopea ja tehokas viestintäväline ja koska kyselylomake laadittiin internet-kyselyksi. Internet-kyselyn etu on se, että heti vastausten keruun jälkeen aineisto on suoraan käsiteltävinä erinäisillä tilasto-ohjelmilla. (Heikkilä 2010, 69.)

Aineiston keruun ja tallentamisen jälkeen aloitetaan sen käsittely. Saatu tieto tulisi pystyä käsittelemään niin, että siitä tullaan saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tietoa analysoidaan ja tutkitaan muuttujien avulla. Muuttujat ovat kyselyyn vastanneiden vastaukset esimerkiksi ikä, sukupuoli tai jonkin muun kysymyksen vastaus. Kaikista kysymyksistä ja kysymyksien vastauksista luodaan oma muuttujansa. Muuttujien avulla pystytään vertaamaan ja analysoimaan vastauksia esimerkiksi vaikuttaako vastaajan ikä tutkittavan asian tuloksiin. (Heikkilä 2010, 123-143.)

Tutkimuksen päämääränä on luoda tietoa, jota voidaan käyttää tulevaisuudessa päätöksenteossa. Tutkimustulokset tulee raportoida helposti tulkittavaan muotoon ja raportoinnista tulee selvitä tutkimuskysymyksien vastaukset ja näin ratkaista tutkimusongelma. Raportointi on tärkeä, sillä lukijan ainoa kosketuskohta tutkimukseen saattaa olla raportti. Lukija ei tiedä tutkimuksen vaiheita tai tuloksia niin kuin tutkija. Raportista on siis tärkeä tehdä kattava ja helposti tulkittava, sillä hyväkin tutkimus voidaan pilata huonolla raportoinnilla. (Heikkilä 2010, 178.)

3.6 Kyselylomake

Tavoitteena oli kerätä rekrytoijien mielipiteitä tatuoiduista hakijoista. Toisena tavoitteena oli etsiä rekrytoijien omista ominaisuuksista tekijöitä tatuointeihin työnhakijoihin suhtautumiselle. Lomakkeen kolmas tavoite oli selvittää kuinka yleisesti organisaatioilla on sääntöjä tatuointien suhteen. Ensimmäiset kaksi kysymystä selvittävät vastaajan perustietoja, ensimmäisessä kysymyksessä tiedustellaan vastaajan ikää. Kategoriat asetettiin kymmen vuoden lohkoihin alkaen välistä 20-30 vuotta päättyen kategoriaan 61+. Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan sukupuolta, vaihtoehdot olivat täten ”nainen” tai ”mies”. Kolmanteen kysymykseen vastaajat saivat kirjata avoimesti oman toimialansa. Myös neljäs kysymys käsittelee vastaajaa itseään: ”onko itselläne tatuointeja?”, vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä” sekä ”ei”. Viides kysymys koskee organisaatiota: ”onko yritykselläne ohjeistusta työntekijöiden tatuoinneista?”, vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”kyllä”, ”ei” ja ”en osaa sanoa”. Kuudennes- sa kysymyksessä tiedusteltiin suoraan onko vastaaja suosinut tatuoimattomia hakijoita: ”oletteko joskus valinneet tatuoimattoman työnhakijan tatuoidun työnhakijan sijasta?” vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”kyllä” ja ”en”. Seitsemäs kysymys oli kuvallinen kysymys, jossa vastaajalle annettiin mahdollisuus valikoida tatuointeja, jotka vaikuttavat mahdollisesti työntekijän valintaan. (Liite 2)

Kahdeksannessa kysymyksessä tiedusteltiin tatuointien aiheuttamia mielleyhtymiä ”herättävätkö tatuoinnit sinussa mielikuvia tai assosiaatioita, jotka liität seuraaviin ilmiöihin?”. Vastaajat saivat valita niin monta assosiaatiota kuin halusivat, sekä kysymykseen liitettiin mahdollisuus avoimeen vastaukseen. Vastausvaihtoehdot olivat ”Avoimuus”, ”Boheemius”, ”ei herätä”, ”epäluotettavuus”, ”epäsiisteys”, ”itsevarmuus”, ”jengiläiset”, ”luovuus” ja ”rikollisuus”.

Yhdeksäs kohta oli avoin kysymys. Tässä kysymyksessä annettiin vastaajalle mahdollisuus kertoa vapaasti omasta suhtautumisesta tatuointeihin työorganisaatioissa. ”Alla olevaan tilaan voitte kertoa omia näkemyksiänne yleisestä suhtautumisesta tatuointeihin omalla alallanne, selventää omaa suhtautumistanne tatuointeihin, kertoa näkemyksiänne tatuointien sopivuudesta joillekin aloille tai täsmentää aikaisempia vastauksianne. Kertokaa vapaasti mitä ajattelette”.

3.7 Kyselyn vastaanottajat

Tutkimuksen vastaanottajat valikoitiin satunnaisesti kevään 2015 aikana. Vastaanottajien sähköpostiosoitteet kerättiin TE-palveluiden internetsivuille jätetyistä työpaikkailmoituksista. (TEM, työ- ja elinkeinoministeriö, mol.fi palvelu kevät 2015). Vastaanottajat valittiin satunnaisesti keräämällä otanta potentiaalisista vastaanottajista jokaisesta mahdollisesta työpaikkailmoitusten kategoriasta sijainnista riippumatta. Osoitteita kerättiin aluksi 3000 kappaletta, keräyksen jälkeen kyseisistä osoitteista valikoitiin satunnaisesti 1000, joihin kysely lähetettiin. Tämä metodi valittiin, jotta varmistettaisiin vastauksien saaminen kaikilta liiketoimintaloilta. Kysely lähetettiin noin 1000 sähköpostiosoitteeseen, joka vastaa noin 3,3% kaikista työpaikkailmoituksista, joita sivuilla oli keräämisen aikana.

4 Kyselyn tulokset

Seuraavat kappaleet käsittelevät tuloksia. Kyselyn tuloksia tarkastellaan kolmen eri muuttujan avulla. Analysoinnissa käytämme kolmea muuttujaa, jotka ovat kaikki kyselyyn vastanneet, vain tatuoinnottomat vastaajat ja vain tatuoidut vastaajat. Yksi tutkimuskysymys oli, että esiintyykö ennakkoluuloja näissä kahdessa viimeiseksi mainitussa rekrytointia harjoittavien ihmisten ryhmissä.

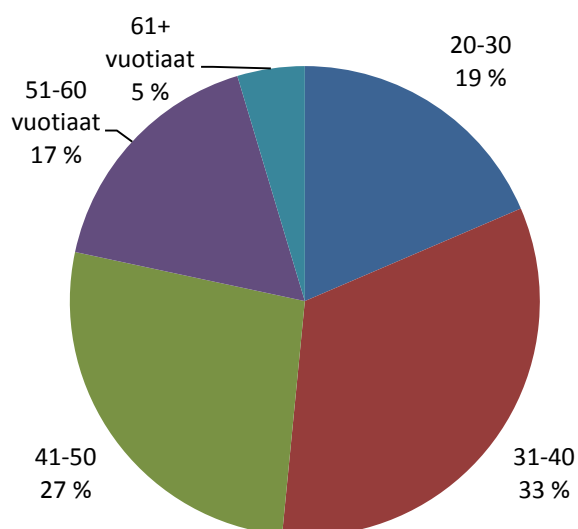
4.1 Kaikki vastaajat

Tutkimuksen vastauksia tarkastellaan ensimmäiseksi kokonaisotantana. Tarkoituksen on etsiä vastaus tutkimuskysymykseen: onko tatuoinneilla väliä, ja jos on niin minkälaisilla? Kaikkien vastaajien tutkiminen antaa suorimman vastauksen kysymykseemme ja näin saamme yleisen tason tiedon kysymykseemme.

Tutkimuksen vastauksia tutkitaan kokonaistutkimuksena. Tutkimuksessa keskitytään aina tiettyyn joukkoon tai kohteeseen vastaajista. Tätä joukkoa kutsutaan perusjoukoksi. Kokonaistutkimus on kyseessä, kun kaikki tilastoyksiköt eli kyselyyn vastanneet, tutkitaan. (Holopainen & Tenhunen & Vuorinen 2004, 14.)

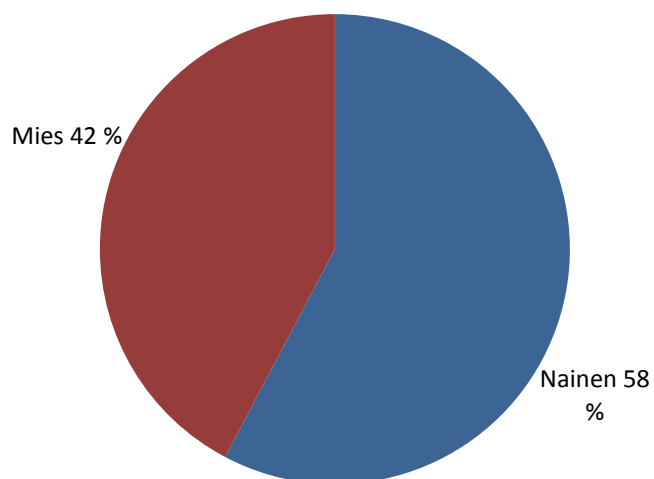
4.1.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastanneista kolmasosa ja samalla suurin osa kuului ikäluokkaan 31-40- vuotta. Toiseksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 41-50- vuotta, joka oli vain hieman suurempi kuin kolmanneksi suurin vastaajien ikäryhmä, joka oli 20-30- vuotta. Neljänneksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 51-60 vuotta, pienin ryhmä oli yli 61 vuotiaat.



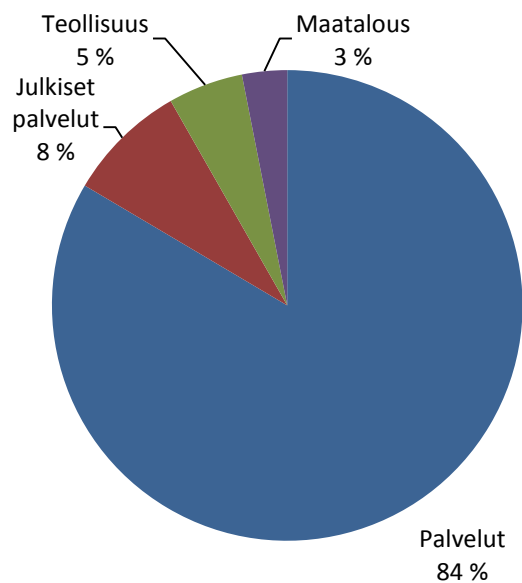
Kuvio 1: Kaikkien vastaajien ikäjakauma

Vastaajista suurempi osa oli naisia, joita oli 112 kappaletta. Vastaajista miehiä oli 82 kappaletta osuuden jäädessä 42 prosenttiin.



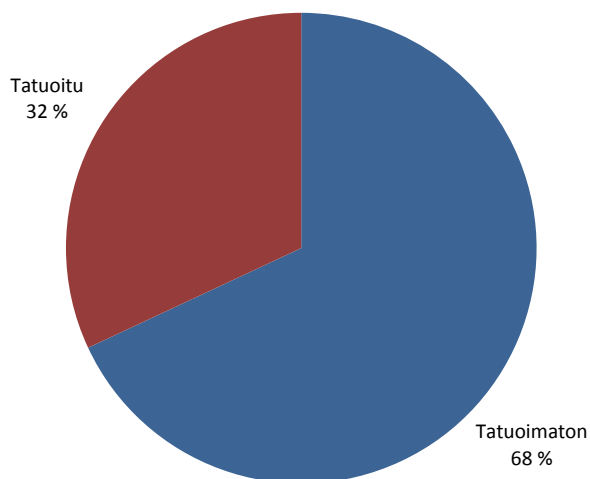
Kuvio 2: Kaikkien vastaajien sukupuolijakauma

Toimialoista suurin oli palvelut 84 prosentin osuudella, toiseksi suurin oli julkisten palveluiden osuus joka työllisti 8 prosenttia vastaajista. Teollisuuden vastaajamäärä oli 10 kpl ja maatalouden 6 kpl.



Kuvio 3: Kaikkien vastaajien toimiala

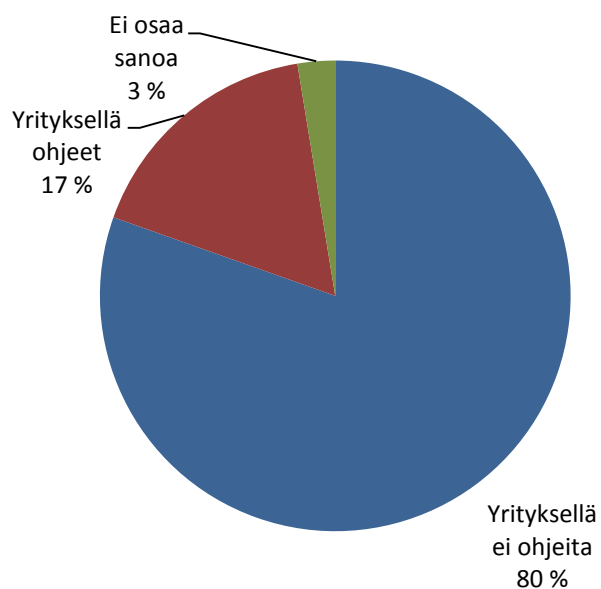
Kaikista vastaajista 132 (68 prosenttia) oli tatuoimattomia ja 62 (32 prosenttia) omisti tatuoinnin.



Kuvio 4: Kaikkien vastaajien tatuoinnit

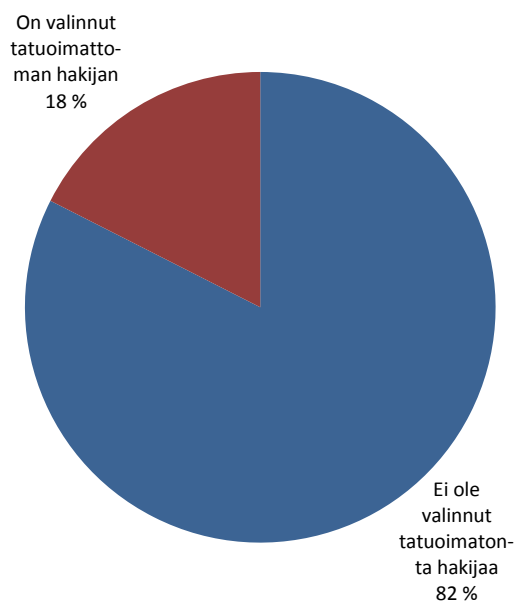
4.1.2 Yrityksen ohjeet ja oma toiminta

Kaikista vastaajista 156 kpl (80%) kertoo, että yrityksellä ei ole ohjeita tatuointien suhteen, viisi vastaajaa (3%) ei osaa sanoa ohjeista ja 33 (17%) vastaajaa kertoo yrityksellä olevan ohjeet.



Kuvio 5: Kaikkien vastaajien yritysten ohjeistukset tatuoinneista

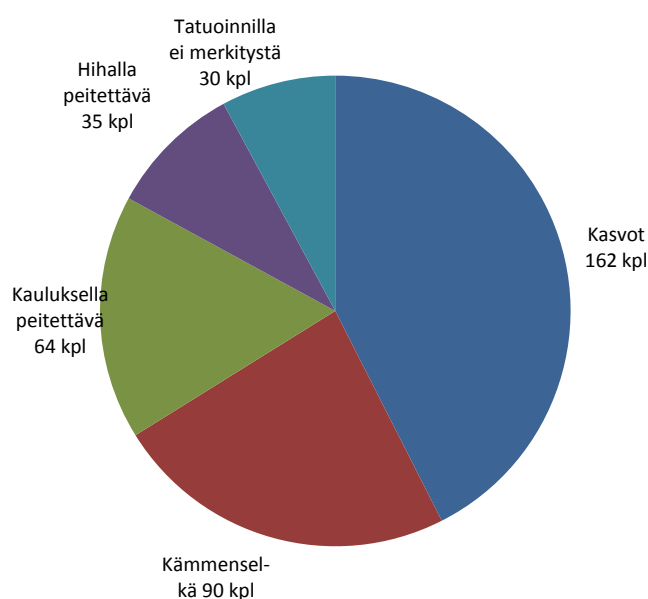
Kaikista vastaajista tatuoimattoman työntekijän tatuoidun sijasta, tilanteessa jossa molemmat hakijat olivat olleet lähes yhtä potentiaaliset, oli rekrytoinut 34 vastaajaa (18%). 160 vastaajaa (82%) vastasi, että ei näin ole tehnyt.



Kuvio 6: Kaikkien vastaukset tatuointien vaikutuksesta päätökseen

4.1.3 Sopimattomiksi koetut tatuoinnit

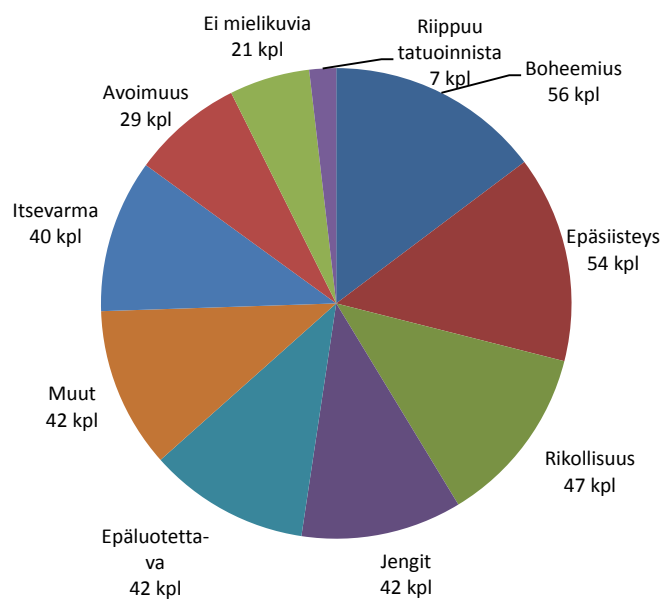
Sopimattomiksi koetut tatuoinnit kysymyksessä vastausvaihtoehtoista sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Suurin osa vastaajista totesi kasvotatuoinnit ratkaisevaksi tekijäksi rekrytointiprosessissa. 162 (83,5% kaikista vastaajista) vastaajaa valitsi kasvotatuoinnin vaihtoehtoista, joka oli myös suosituin yksittäinen vastaus 56 vastauksella. Toiseksi eniten vastauksia keräsi kämmenselkä 90 (46,4% kaikista vastaajista) vastauksella. Kauluksella peitettävä tatuointi keräsi 64 (32,9% kaikista vastaajista) ääntä ja hihalla peitettävä tatuointi 35 (18% kaikista vastaajista) ääntä. Kolmekymmentä (15,4% kaikista vastaajista) vastaajaa totesi tatuoinnit merkityksettömiksi valintaprosessissa.



Kuvio 7: Kaikkien vastaukset kuvakysymyksestä

4.1.4 Tatuointeihin liitetyt assosiaatiot

Assosiaatio-kysymyksestä oli seitsemän kappaletta valmiiksi annettuja vaihtoehtoja, sekä muu kohta johon vastaajat saivat kertoa oman vaihtoehkonsa. Boheemius keräsi kysymyksessä eniten vastauksia 56 kappaletta. Toiseksi eniten vastauksia keräsi epäsiisteys (54 kappaletta), joka sai vain kaksi vastausta vähemmän kuin boheemius. Kolmanneksi eniten vastauksia sai rikollisuus (47 kappaletta) ja neljännen sijan jakoivat ”jengiläisyys”, epäluotettavuus ja muut vastaukset. 40 vastaajaa valitsi itsevarmuuden ja 29 valitsi avoimuuden. 29 vastaajaa kertoi, että tatuoinnit eivät herätä heissä mielikuvia ja seitsemän vastaajaa kertoivat assosiaatioiden riippuvan tatuoinnista.



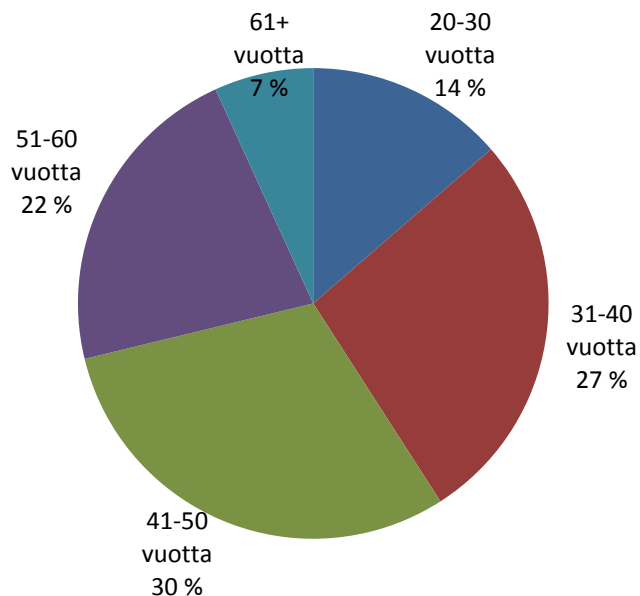
Kuvio 8: Kaikkien vastaajien assosiaatiot

4.2 Tatuoimattomat vastaajat

Seuraavaksi käsittelemme pelkästään tatuoimattomien henkilöiden vastauksia ja heidän suhtautumista tatuointeihin rekrytoitavilla henkilöillä. Kyselyyn vastanneista 132 ilmoitti, että heillä ei ole tatuointia.

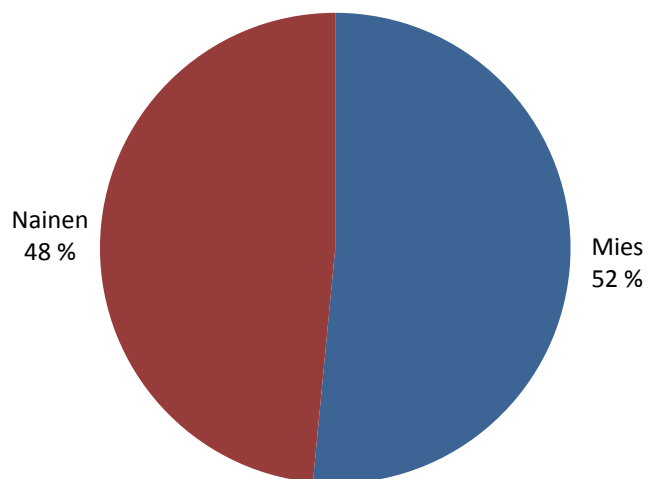
4.2.1 Tatuoimattomien vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastanneista tatuoimattomista vastaajista suurin osa kuului ikäluokkaan 41-50- vuotta, toiseksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 31-40- vuotta, kolmanneksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 51-60- vuotta, neljänneksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 20-30 vuotta, pienin ryhmä oli yli 61- vuotta.



Kuvio 9: Tatuoimattomien vastaajien ikä

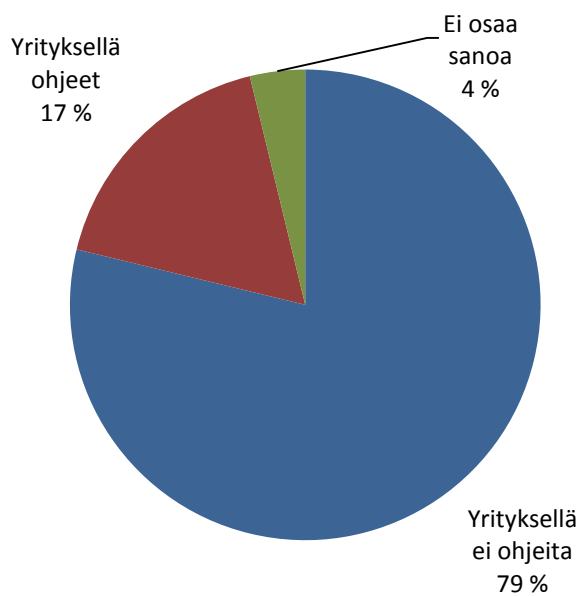
Tatuoimattomista vastaajista suurempi osa oli miehiä, naisten osuuden jäädessä 48 prosentin pintaan.



Kuvio 10: Tatuoimattomien vastaajien sukupuoli

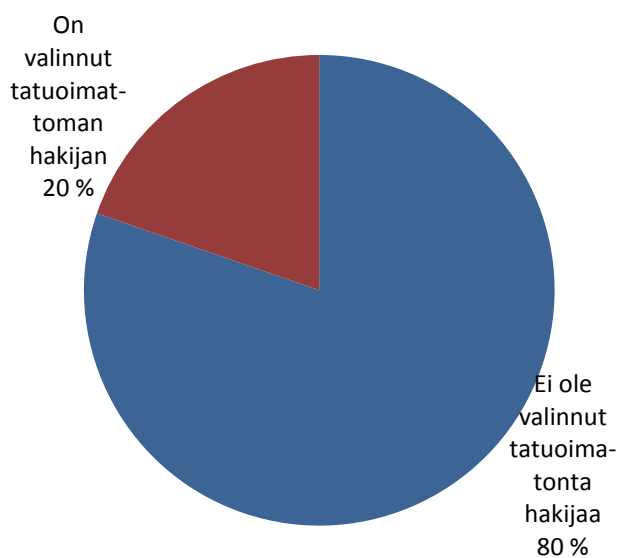
4.2.2 Tatuoimattomien ohjeet ja toiminta

Tatuoimattomista vastaajista 104 kpl (79%) kertoo, että yrityksellä ei ole ohjeita tatuointien suhteen, viisi vastaajaa ei osaa sanoa ohjeista ja 23 (17%) vastaajaa kertoo yrityksellä olevan ohjeet.



Kuvio 11: Tatuoimattomien vastaajien yritysten ohjeistukset tatuoinneista

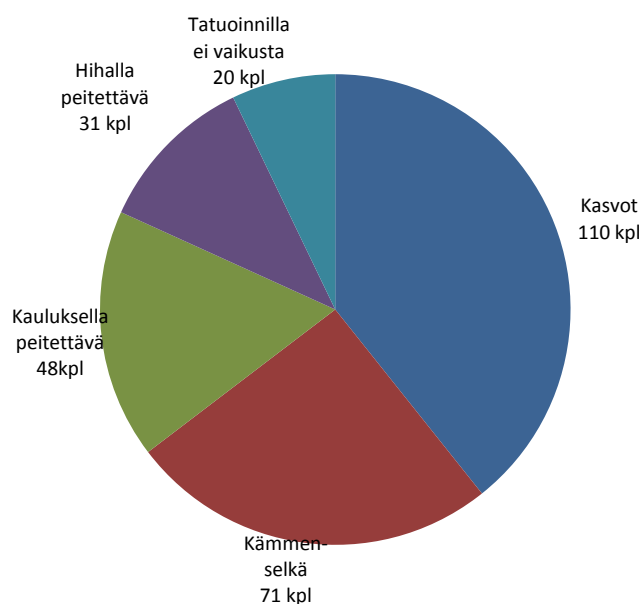
Tatuoimattomista vastaajista tatuoimattoman työntekijän tatuoidun työnhakijan sijaan, tilanteessa jossa molemmat työnhakijat olivat olleet lähes yhtä potentiaaliset, oli rekrytoinut 26 vastaajaa (20%). 106 (80%) vastaajaa kertoi, että ei näin ole tehnyt.



Kuvio 12: Tatuoimattomien vastaajien vastaukset tatuointien vaikutuksesta päätöksentekoon

4.2.3 Tatuoimattomien mielipiteet

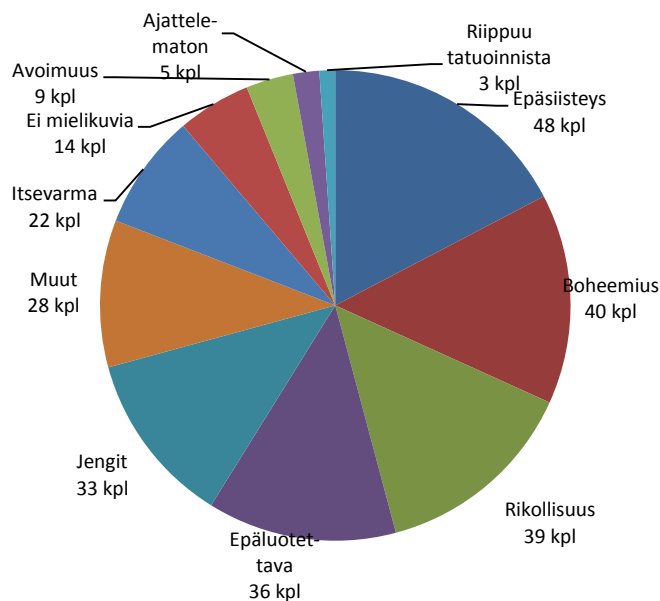
Suurin osa tatuoimattomista vastaajista totesi kasvotatuoinnit ratkaisevaksi tekijäksi rekrytointiprosessissa. 110 (83% tatuoimattomista vastaajista) vastaajaa valitsi kasvotatuoinnin annetuista vaihtoehdoista. Toiseksi eniten vastauksia keräsi kämmenselkä 71 (54% tatuoimattomista vastaajista) vastauksella. Kauluksella peitettävä tatuointi keräsi 48 (36% tatuoimattomista vastaajista) ääntä ja hihalla peitettävä tatuointi 31 (24% tatuoimattomista vastaajista) ääntä. Kaksikymmentä (15% tatuoimattomista vastaajista) vastaajaa totesi tatuoinnit merkityksettömiksi valintaprosessissa.



Kuvio 13: Tatuoimattomien kuvakysymyksen vastaukset

4.2.4 Tatuoimattomien assosiaatiot

Assosiaatio-kysymyksestä tatuoimattomien kohdalla epäsiisteys keräsi kysymyksessä eniten vastauksia 48 kappaletta. Toiseksi eniten vastauksia keräsi boheemius 40 vastauksella. Kolmanneksi eniten vastauksia sai rikollisuus (39 kappaletta) ja neljännen sijalla oli epäluotettavuus 36 vastauksella. ”Jengiläisyys” keräsi 33 vastausta ja itsevarmoina tatuoituja henkilöitä piti 22 vastaajaa. 14 tatuoimatonta vastaajaa kertoi, että tatuoinnit eivät herätä mielikuvia ja vain yhdeksän vastausta keräsi avoimuus. Muut vastaukset kohdasta nostimme esille ajatelmattomuuden, jonka oli vastannut viisi vastaajaa. Kolme henkilöä tatuoimattomista vastasi, että assosiaatiot riippuvat tatuoinnista.



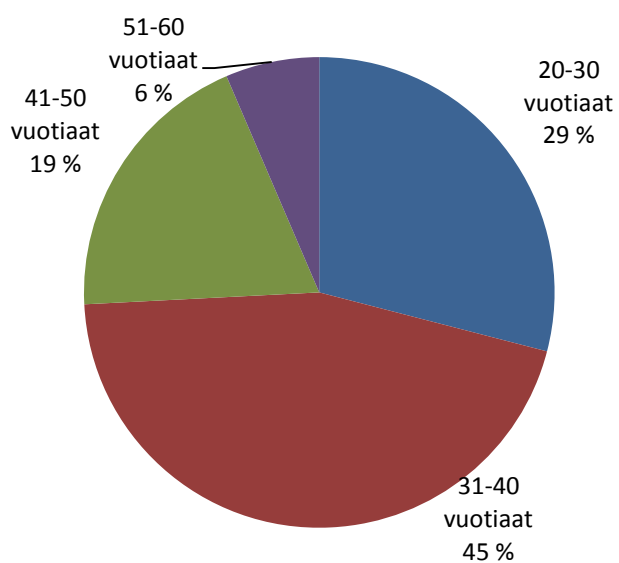
Kuvio 14: Tatuoimattomien assosiaatiot

4.3 Tatuoidut vastaajat

Seuraavaksi käsittelemme pelkästään tatuoitujen vastaajien vastauksia. Tatuoituja vastaajia kyselyllä oli yhteensä 62 kappaletta, joka oli 32 prosenttia kaikista vastaajista.

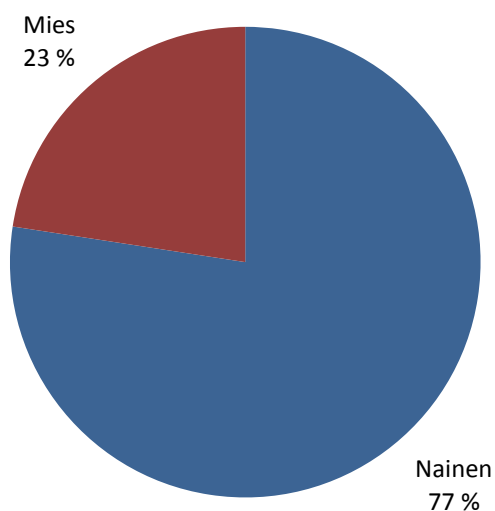
4.3.1 Tatuoitujen vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastanneista tatuoiduista vastaajista suurin osa kuului ikäluokkaan 31-40- vuotta, toiseksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 20-30- vuotta, kolmanneksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 41-50- vuotta, pienin vastaajien ikäryhmä oli 51-60 vuotta, yksikään vastaaja ryhmästä ”yli 61-vuotta” ei omistanut tatuointia.



Kuvio 15: Tatuoitujen vastaajien ikä

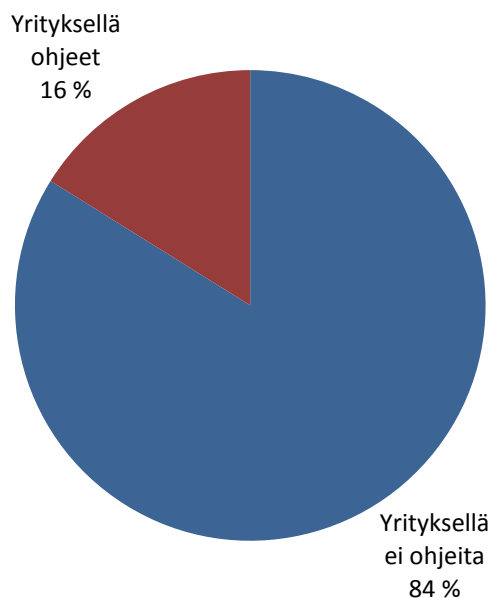
Tatuoiduista vastaajista huomattavasti suurempi osa oli naisia, jopa noin 77 prosenttia. Miesten osuus jäi vain 23 prosentin pintaan.



Kuvio 16: Tatuoitujen vastaajien sukupuoli

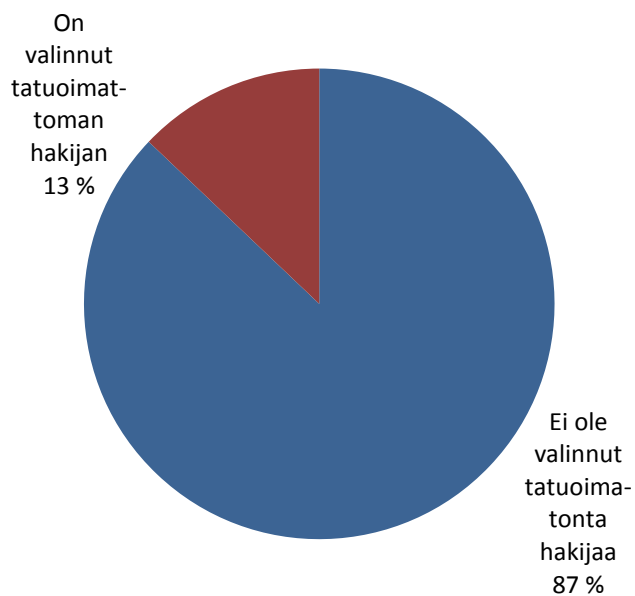
4.3.2 Tatuoitujen ohjeet ja toiminta

Tatuoiduista vastaajista 52 kpl (84%) kertoo, että yrityksellä ei ole ohjeita tatuointien suhteen ja kymmenen (16%) vastaajaa kertoo yrityksellä olevan ohjeet.



Kuvio 17: Tatuoitujen vastaajien yritysten ohjeistukset tatuoinneista

Kaikista vastaajista tatuoimattoman työntekijän tatuoidun sijasta, tilanteessa jossa molemmat hakijat olivat olleet lähes yhtä potentiaaliset, oli rekrytoinut 8 vastaajaa (13%). 54 vastaajaa (87%) vastasi, että ei näin ole tehnyt.

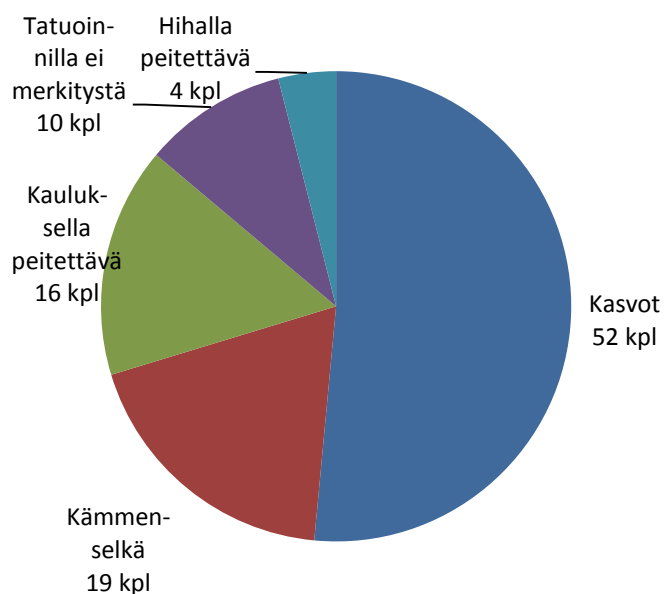


Kuvio 18: Tatuoitujen vastaajien vastaukset tatuointien vaikutuksesta päätöksentekoon

4.3.3 Tatuoitujen mielipiteet

Myöskin suurin osa tatuoiduista vastaajista totesi kasvotatuoinnit ratkaisevaksi tekijäksi rekrytointiprosessissa. 52 (84% tatuoiduista vastaajista) vastaajaa valitsi kasvotatuoinnin annetu-

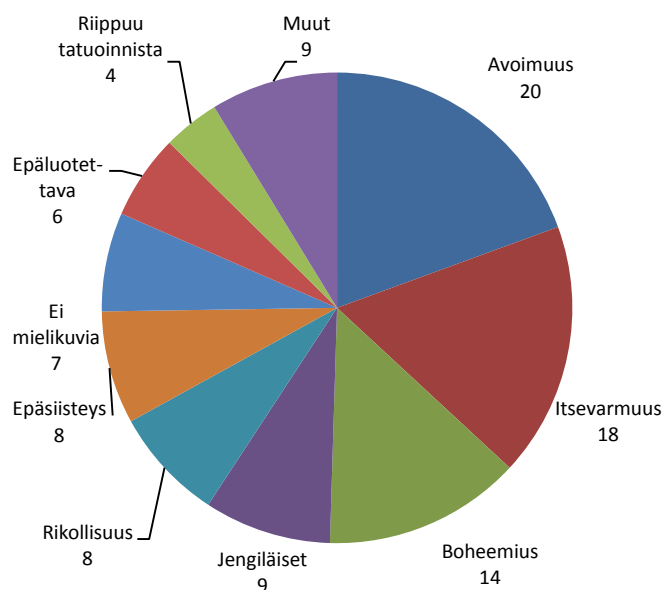
ta vaihtoehtoista. Toiseksi eniten vastauksia keräsi kämmenselkä 19 (31% tatuoiduista vastaajista) vastauksella. Kauluksella peitettävä tatuointi keräsi 16 (26% tatuoiduista vastaajista) ääntä ja hihalla peitettävä tatuointi 4 (7% tatuoiduista vastaajista) ääntä. Kymmenen (16% tatuoiduista vastaajista) vastaajaa totesi tatuoinnit merkityksettömiksi valintaprosessissa.



Kuvio 19: Tatuoitujen vastaajien kuvakysymyksen vastaukset

Assosiaatio-kysymyksestä tatuoitujen vastauksista eniten vastauksia keräsi avoimuus vaihtoehto 20 kappaaleella. Toiseksi eniten vastauksia keräsi itsevarmuus 18 vastauksella. Kolmanneksi eniten vastauksia sai boheemius (14 kappaletta) ja neljännen sijalla oli jengiläiset 9 vastauksella. Rikollisuus ja epäsiisteys saivat kummatkin kahdeksan kappaletta vastauksia. Seitsemän vastaajaa kertoi, että tatuoinnit eivät tuota lainkaan assosiaatioita ja kuusi kappaletta piti tatuoituja henkilöitä epäluotettavina. Neljä vastaajaa kertoivat assosiaatioiden riippuvan tatuoinnista ja muita vastauksia oli yhdeksän kappaletta.

4.3.4 Tatuoitujen assosiaatiot



Kuvio 20: Tatuoitujen vastaajien assosiaatiot

5 Analyysi

Seuraavassa kappaleessa analysoimme kyselylomakkeella kerättyä tietoa. Tietoa käsitellään vertaillen tatuoimattomien ja tatuoitujen vastaajien vastauksia.

5.1 Vastaajat

Kysely lähetettiin tuhanteen sähköpostiosoitteeseen, joten varsinaisista liideistä käytettiin vain noin 30 prosenttia. Vastaajia kyselylle löytyi 194 kappaletta, vastauksien määrä ylitti odotukset vastausprosentin ollessa lähes 20. Vastaajien määrään täytyy olla tyytyväinen ja määrä antanee hyvän perustan tutkimuksen luotettavuudelle. Lisäksi kyselyn sulkeuduttua saimme useita tiedusteluja vastausmahdollisuudesta.

5.2 Toimiala

Vastaajia työllistävät yritykset olivat suurelta osin palvelualalla. Osa vastaajista mielsi esimerkiksi teollisuuden huoltopalvelut teollisuuden alle, mutta kyseisen tyylliset vastaukset siirrettiin suoraan palveluiden alle. Julkiset palvelut otettiin omaksi osuudekseen, sillä niihin sisältyi terveydenhuollon lisäksi kirjasto- ja kulttuuripalveluja. Tutkittaessa toimialoja ei löytynyt vastauksista syytä eritellä toimialoja esimerkiksi tatuoitujen ja tatuoimattomien vastaajien kesken. Erityisesti esille nousivat kuitenkin henkilöstövuokraus ja kauneudenhoito. Toimialan vaikutukseen palataan avoimien vastauksien analyysissä.

5.3 Yrityksen ohjeistus tatuoinneista

Yrityksien sisällä näyttää olevan harvoin ohjeet tatuoinneista tai niistä ei tiedetä. Tulee ottaa tosin huomioon, että jokainen vastaaja on toiminut yrityksessään rekrytointitehtävissä. Täten onkin luontevaa olettaa, että henkilö tietää yrityksen säännöistä. Päätelmää tukee se, että vain viisi vastaajaa ilmoitti, että ei tiennyt yrityksensä säännöistä tatuointeja koskien. Vain 17 prosenttia vastaajien yrityksistä pitää yllä tatuointeihin liittyviä sääntöjä. Täten voidaan todeta, että osalla yrityksistä on tatuointeihin liittyviä sääntöjä. Sääntöihin palataan avoimien vastauksien analyysissä.

5.4 Tatuoimattoman hakijan rekrytointi

Edellisessä kappaleessa todettiin, että tatuoimattomat rekrytoijat suosivat hieman useammin tatuoimattomia hakijoita. Ero ei ollut todellakaan kovin suuri, sillä tatuoimattomat rekrytoijat olivat valinneet vain seitsemän prosenttisesti useammin tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijaan, kuin tatuoidut rekrytoijat. Voimme siis todeta, että kaikista rekrytoijista osa valitsee tietoisesti tatuoimattoman hakijan.

5.5 Rekrytointiin vaikuttavat tatuoinnit

Vastaajat kokivat kasvotatuoinnit erittäin negatiivisiksi, yli 80 prosenttia kaikista vastaajista valitsi kuvavalinnan yhteydessä kasvotatuoinnit. Myös kämmenselässä näkyvä tatuointi vaikutti 50 prosentin rekrytointipäätökseen. Erilaisia näkemyksiä tatuoimattomilla ja tatuoiduilla rekrytoijilla oli lähinnä hihalla peitettävän tatuoinnin kohdalla. Tatuoiduista vastaajista vain neljä (6,5%) ilmoitti, että hihalla peitettävälläkin tatuoinnilla on vaikutusta hänen rekrytointipäätökseensä. Kun vertauskohtana tatuoimattomista vastaajista 31 (23,5%) kertoi tällä olevan vaikutusta rekrytointipäätökseen. Täten voidaan todeta, että näkyvät tatuoinnit kasvoissa ja kämmenselässä vaikuttavat tatuoidun työnhakijan työllistymiseen. Voidaan myös todeta, että työasulla peitettävät tatuoinnit vaikuttavat vähemmän tatuoidun hakijan työllistymiseen.

5.6 Tatuointeihin liitetyt assosiaatiot

Löydöksiä lukiessa käy selväksi, että tatuoiduilla rekrytoijilla suosituimmat vastaukset viestivät lempeämmästä suhtautumisesta tatuointeihin kuin tatuoimattomilla vastaajilla. Suosituimmat viisi assosiaatiota, suosituimmuusjärjestyksessä, olivat tatuoiduilla vastaajilla: Avoimuus, Itsevarmuus, Boheemius, Jengiläiset ja Rikollisuus. Tatuoimattomilla samat viisi olivat: Epäsiisteys, Boheemius, Rikollisuus, Epäluotettavuus ja Jengiläisyys. Täten voidaan todeta, että tatuoiduilla rekrytoijilla on hieman positiivisemmat mielikuvat tatuoiduista hakijoista kuin tatuoimattomilla rekrytoijilla.

6 Avoimien vastausten analyysi

Avoimissa vastauksissa oli paljon tarkentavia tietoja tutkimukseen. Avoimiin vastattiin myös innokkaasti, sillä 123 vastaajaa jätti myös avoimeen kommentit tatuointeihin liittyen. Avoimien analyysiä tehtäessä esille nousi kuusi eri teemaa, jotka käsitellään seuraavissa alakapitoleissa. Osa vastauksista sivusi useampaa aihetta, mutta valikoimme muutamia tuloksia selittäviä omien otsikkojensa alle tästä huolimatta.

6.1 Alan vaikutus

Alalla voi olla positiivinen tai neutraali suhtautuminen tatuointeihin, kuten seuraavista kommenteista voi päätellä.

”Kampaamo alalla saa mielestäni olla tatuointeja, mutta kasvojen tai kaulan alueella olevat ovat mielestäni hieman liikaa.” (Vastaajana Nainen, 20-30-vuotta, Palveluala: kauneushoito, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, on valinnut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Maatalouden töissä ei tatuoinneilla ole työn kannalta merkitystä. Ihmisten näkemykset ovat edelleen varmasti hyvin jakautuneet tatuointien suhteen. Oma mielipiteeni on, ettei tatuoinneista ole suurta haittaa juuri millään alalla. Asiakaspalvelutehtävissä yleensä asiakkaiden näkemyserojen vuoksi hyvin näkyvät ja reilusti esillä olevat tatuoinnit voivat olla jossain määrin haitaksi. Minua eivät tatuoinnit häiritse, vaikka en niitä ole itse ottanut, enkä todennäköisesti tule ottamaan”. (Vastaajana Mies, 31-40-vuotta, Maatalous, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole valinnut tatuoimatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Pakkaamo- ja varastotöissä tatuoinneilla ei juuri ole merkitystä, mutta asiakaspalvelutehtäviin emme mielellämme valitse henkilöitä joilla on kehossaan näkyviä tatuointeja. Emme halua herättää asiakkaissa mitään negatiivisia mielikuvia.” (Vastaajana Nainen, 41-50-vuotta, palveluala: marja- ja vihannesmyynti, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, on valinnut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Suurimman osan mielestä tatuoinneilla ei varmaankaan ole mitään tekemistä pätevyyden kanssa ja tähän joukkoon lasken myös itseni. Rehtorina tiedostan kuitenkin myös sen, että osalle oppilaiden vanhemmista esimerkiksi työntekijä, jolla on tatuointi kasvoissa aiheuttaa negatiiviasia ajatuksia ja luottamuspulaa. Näin ollen minun on myönnettävä, että edellisessä lauseessa kuvaamani leimaa

joutuisin miettimään työntekijän kannalta rekrytointimahdollisuuksia haittaavana.” (Vastaajana Mies, 41-50- vuotta, Julkiset palvelut: koulutus, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole valinnut tatuointia hakijaa tatuoituneesta sijasta.)

Tatuoinnit voivat kuitenkin osoittautua haitallisiksi ammateissa, joissa ollaan paljon tekemisissä ihmisten kanssa. Vaikutus voi olla negatiivinen myös suorien asiakkaiden ulkopuolella, kuten em. tapauksessa oppilaiden vanhempien suhtautuminen.

”Mielestäni negatiivinen vaikutus tulee ainoastaan siinä tapauksessa, jos tatuointi on provosoiva tai helposti väärin ymmärrettävissä. Meidän alalla tatuoinnit tuovat kivasti esiin ihmisen persoonaa. Itse en ole tatuointien ystävä. Pidän sitä jopa typeränä touhuna (vaikka itsellä pieni tatuointi onkin). En silti antaisi sen vaikuttaa muuten pätevän ihmisen palkkaamiseen.” (Vastaajana Nainen, 20-30- vuotta, Palveluala: kauneushoito, oma tatuointi, yrityksellä ei ohjeita, ei ole valinnut tatuointia hakijaa tatuoituneesta sijasta.)

Kauneushoitoalalla työskentelevien ihmisten keskuudessa tatuoinnit miellettiin hyvin usein avoimissa kommenteissa positiivisiksi. Useat vastaajat kertoivat tatuointien sopivan alalle ja antavan työntekijöille ”luonnetta”.

6.2 Negatiivinen mielikuva yrityksestä

Osalla vastaajista oli vahvoja ennakkoluuloja tatuoituja ihmisiä kohtaan, osa taas pelkäsi yrityksensä imagon kärsivän tatuoituneen työntekijän palkkaamisesta. Osa kertoi mielipiteistään asiakkaan roolissa.

”Tatuoinnit luovat ihmisistä tietynlaisen mielikuvan. Itselläni on tatuointeja, mutta en silti katso niitä palveluammatissa hyvällä, jos ne eivät ole peitettävissä. Esimerkiksi meidän asiakkaistamme suurin osa on lapsia, joita paljon tatuoitu myyjä saattaa pelottaa. En silti sanoisi, että tatuoinnit heikentävät työntekijää, vaan yrityksen itsestään antamaa kuvaa.” (Vastaajana Nainen, 20-30- vuotta, palveluala: kauppa, oma tatuointi, yrityksellä ei ohjeita, ei ole valinnut tatuointia hakijaa tatuoituneesta sijasta.)

”Emme voi lähettää raskaasti tatuoitua teknikkoa vanhempien asiakkaiden luokse, sillä se herättää liikaa negatiivisia tunteita asiakkaissa. Yrityksemme uskottavuus kärsisi tästä. Täten emme voi rekrytoida ihmisiä, joilla on näkyviä tatuointeja.” (Vastaajana Mies, 51-60, palveluala: LVI, ei omia tatuointeja, yri-

tyksellä ei ohjeita, oma tatuointi, on valinnut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Tatuoinnit eivät sovi monelle alalle, selkeästi tatuoitu henkilö useammin myös polttaa tupakkaa ja käyttää päihteitä humaltuen. Tatuointikulttuuri on nuorten piirissä kultti. Tatuoinnit mielletään negatiivisiksi tehtävissä, joissa ollaan ihmisten kanssa tekemisissä, varsinkin varttuneemman väen kanssa toimiessa.” (Vastaajana Mies, 31-40, palveluala: henkilöstöpalvelu, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, on valinnut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

6.3 Positiivinen asenne

Avoimissa vastauksissa oli useita vastauksia, joissa todettiin tatuointien olevan ”tätä päivää”. Useat myös ilmaisivat, että tatuoinnit eivät vaikuta työnhakijan tai yleensä ihmisten kykyihin ja taitoihin. Tatuointien yleisestymiselle ja yleisen hyväksyttävyyden muutokselle tarjottiin usein kymmenen vuoden aikajännettä.

”Tatuoinnit ovat tänä päivänä jo niin yleisiä, etteivät ne enää vaikuta työllistymiseen niin voimakkaasti kuin kymmenen vuotta sitten. Totta on kumminkin, että esim. asiakaspalveluammattissa on tarkempaa missä tatuoinnit sijaitsevat. Helposti peitettävät kuvat eivät ole ongelma. Ainoa vaikuttava asia on oikeastaan tatuoinnin malli, esim. hakaristit yms. kuvat vaikuttavat negatiivisesti palkkaukseen.” (Vastaajana nainen, 20-30- vuotta, palveluala: henkilöstövuokraus, oma tatuointi, ei ohjeita yrityksellä, ei ole palkannut tatuoimatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Tatuointihan on jokaisen oma asia. Tatuoinnit häiritsevät ainoastaan asiakaspalvelussa, jossa joudun aina hieman miettimään mikäli tatuoinnit näkyvät.” (Vastaaja mies, palveluala: henkilöstövuokraus, omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuoimatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Rekrytoidessani ihmisiä ohjelmistokehitystehtäviin minulla ei ole varaa kiinnittää huomiota yksittäisiin epäolennaisuuksiin. Hakijan kokonaisvaikutelma ratkaisee. Työyhteisö arvostaa ja tarvitsee erilaisuutta, homogeenisuus on vain heikkous. Jos olen palkkaamassa hakijaa asiakaspalvelutehtäviin, joudun kiinnittämään jonkin verran huomiota ulkoasuun ja esim. kasvoissa oleva tatuointi olisi tässä huomioitava, mutta tässäkin kokonaisvaikutelma ratkaisee ja siisti, hyvin tehty tatuointi ei olisi este tai hidaste. Yliopistomaailmassa palvelujen käyttäjä, joka odottaa kaikkien ihmisten olevan tasaisen harmaita ja piirteettömiä tarvitsee laajennusta maailmankuvaansa.” (Vastaajana mies, 41-50, jul-

kiset palvelut: yliopisto tietotekniikka, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole valinnut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Tatuoinneilla ei ole ammattitaidon, palveluhenkisyys tai osaamisen kanssa mitään tekemistä. Ihminen valitaan toimeen muiden ominaisuuksien perusteella. Lasten kanssa työskennellessä on mielestäni kohteliasta peittää mahdollisuuksien mukaan tatuoinnit, jotka eivät ole lapsille soveliaita tai keskustella niistä avoimesti. Ihminen saa olla totta kai oma itsensä, mutta toisten huomiointi on arvokas piirre. Äitinä ajattelen myös sitä, että kumman lastenhoitajan valitsisin: sen joka on tarkka lasten turvallisuudesta, hoidosta ja huolenpidosta sekä viihtyvyydestä, jolla on tatuointeja vai sen, joka tuijottaa välinpitämättömästi tyhjyyteen tai matkapuhelimeen, jolla ei ole tatuointeja. Nämä ovat tietysti ääripäitä, mutta kyse ei ole tatuoinneista.” (Vastaajana nainen, 31-40- vuotta, julkiset palvelut: lasten- ja nuorten palvelut, omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Noin kymmenen vuotta taaksepäin vielä itse ajattelin, että tatuoitua työntekijää en ota, koska suurin osa asiakkaista näkee sellaisen hulttiona ja rikollisena, johonkin jengiin kuuluvana. Mutta nyt tilanne on toinen. Nykyään yritysessämme on monta työntekijää joilla on tatuointeja, joillain pieniä toisilla isoja! Moni asiakas kiinnittää nykyään huomion tatuointeihin enemmän hyvällä kuin pahalla.” (Vastaajana nainen, 31-40, palveluala: hotellin ravintola, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Työyhteisössämme työskentelee tällä hetkellä useampia henkilöitä joilla on tatuoinnit näkyvillä työasun alta. He työskentelevät myös vuorollaan asiakaspalvelussa. Emme ole koskaan kokeneet tatuointien olevan este tai haitta millään muotoa keittiötyöskentelyssä. Myöskään meille ei ole koskaan tullut asiakailta mitään negatiivista palautetta henkilökunnasta, joilla on tatuoinnit näkyvissä palvelutilanteissa.” (Vastaajana mies, 31-40, julkiset palvelut: kunnallinen keskuskeittiö, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

6.4 Vaikutus asiakkaisiin

Useat vastaajat peläsivät asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden suhtautumista tatuointeihin. Vanhukset olivat useimmin mainittu asiakkaiden ryhmä, jonka suhtautumista pelättiin. Vastaajat kokevat asiakkaiden ennakkoluulot tatuointeja kohtaan ongelmallisiksi.

”Itselläni ei ole mitään leimoja vastaan, mutta valitettavasti joillain asiakkailla voi olla. Katsomme yhdessä työntekijän kanssa, etteivät tatuoinnit ole esteenä menestykselle joidenkin ihmisten ennakkoluulojen vuoksi. Leimat tulee siis pääosin saada piiloon.” (Vastaajana mies, 31-40- vuotta, palveluala: hyvinvointipalvelu, omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”On paljon vanhempia asiakkaita, jotka eivät päästä tatuoituja asentajia ollenkaan asuntoonsa.” (Vastaajana nainen, palveluala: LVI, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Vanhuspalveluissa tatuoinnin paikalla on merkitystä, ei ole hyvä jos ne ovat näkyvällä paikalla. Tatuoinnin pitää olla peitettävissä, jos niitä on paljon tai ne ovat isoja.” (Vastaajana nainen, 51-60- vuotta, julkiset palvelut: sosiaalipuoli vanhuspalvelut, omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Vanhemmat asiakkaat ”pelkäävät” paljon tatuoituja henkilöitä. Omasta mielestäni tatuointi on taidetta hyvin tehtynä, ei liikaa. Asiakaspalvelussa tatuoinnit oltava peitettyinä samoin kuin lävistyksiä ei saa olla kasvoissa.” (Vastaajana nainen, 51-60, palveluala, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Pelkään asiakkaiden, erityisesti vanhusten suhtautumista, jos aiheuttaa asiakkaissa pelkoa ei voi saada luottamusta.” (Vastaajana nainen, 20-30- vuotta, palveluala, omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, on palkannut tatuointatoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Tatuointi koetaan negatiivisena asiana, koska se herättää epäilyjä ja antaa väärän kuvan yrityksestä. Insinööritasolla tatuoitua henkilöä ei palkata työhön. Insinööri edustaa yritystä ja osallistuu kokouksiin, joissa on erilaisia yhteistyökumppaneita ja ihmisiä.” (Vastaajana mies, 51-60- vuotta, palveluala: rakennustekniikka, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuointatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

6.5 Henkilöstövuokrausyritykset

Henkilöstöpalvelualalla on vastauksien perusteella käytäntö, jossa asiakasyrityksiin ei toimiteta tatuoituja työntekijöitä, mikäli asiakas niin pyytää. Tämä toiminta heikentää tatuoidun pätevän työntekijän sijoittumista työmarkkinoilla. Toimintaa paljon harjoittavan henkilöstöpalveluyrityksen toiminnassa tatuoitujen työnhakijoiden erityiskäsittelystä tulee myös arkipäiväistä, joka voi johtaa tatuoidun hakijan syrjimiseen ilman asiakasyrityksen toivetta, mikäli käsittelijä tottuu sivuuttamaan tatuoidut hakijat useimmiten.

”Henkilöstöpalvelualalla kuunnellaan aina asiakkaan toiveita ja mukaudutaan tatuointien suhteen asiakkaan sääntöihin. En usko, että yksikään henkilöstöpalvelualan yritys rajaa pois ketään suoraan tatuoinnin vuoksi, syy on varmasti siinä, että asiakkaalle näkyvästi tatuoitu työntekijä ei vain käy.” (Vastaajana mies, 41-50- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, on palkannut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Riippuu paljon alasta, jolle työntekijä on hakemassa. Hoiva-alan ja asiakaspalvelutyöntekijöille emme suosittele näkyviä tatuointeja, joita ei voi peittää. Rakennuksen ja teollisuuden puolella näkyvätkään tatuoinnit eivät ole este.” (Vastaajana nainen, 31-40, palveluala: henkilöstöpalvelu, omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuoimatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Työn luonne vaikuttaa siihen, voiko tehtävään valitulla henkilöllä olla näkyviä tatuointeja, joita ei voi vaatetuksella kokonaan peittää. Saamme joskus asiakailta toiveita tatuointeihin ja lävistyksiin liittyen, jotka joudumme ottamaan huomioon kun etsimme heille uutta työntekijää.” (Vastaajana nainen, 31-40- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, on palkannut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Koska alallamme tehdään valintoja käyttäjäyrityksiemme työntekijöiksi, on meidän noudatettava heidän toiveitaan. Kun on kyse esimerkiksi asiakaspalvelu-, myynti-, kassa- tms. työntekijästä, ovat erittäin näkyvät tatuoinnit ei-toivottuja hakijoiden keskuudessa. Toisinaan näin on myös elintarvike alalla sekä esim. lääketehtailla. Mikäli tällaiset tehtävät kiinnostavat, kannattaa harkita tatuointien vaikutusta asiaan jos on juuri esim. kasvoissa joku iso tatuointi. Tämä on vain oma mielipiteeni, mutta olen sitä mieltä että em. aloilla tatuoinneista ja lävistyksistä naamassa on haittaa tai ne saattavat vaikuttaa valintaan. Minulla on kaksi tatuointia hyvin piilossa, joten en ole henkilökohtaisesti tatuointeja vastaan. Vanhoillista suhtautumista työmarkkinoilla tosin edelleen esiintyy.” (Vastaajana nainen, 31-40- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu,

omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, on palkannut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Itselleni tatuoinnit eivät merkitse mitään, en pidä tatuoinneista lainkaan. Asiakasyritykset kertovat omat näkemyksensä, arvonsa ja vaatimuksensa rekrytointeihin liittyen ja niitä minun on noudatettava sekä kunnioitettava. Mikäli asiakas ei ole kertonut vaatimuksistaan tatuointeihin liittyen, pyrin valitsemaan tehtävään parhaiten soveltuvan henkilön.” (Vastaajana nainen, 51-60- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, ei ole palkannut tatuoimatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Itselläni eikä yrityksellämme ole mitään tatuointeja vastaan. Sen sijaan monilla asiakasyrityksillämme, jotka toimivat ravintola- alalla on rajoituksia tatuointien suhteen. Monessa ruokaravintolassa ei saa olla näkyviä tatuointeja. Erityisesti kämmenissä olevat tatuoinnit ovat monelle ravintolalle iso kynnyskysymys. Emme voi palkata työnhakijoita joilla on kasvoissa tatuointeja, heitä ei ota mikään asiakasyritys vastaan. Sen sijaan baareissa tatuoinnit ovat paljon suvaitumpia kuin ruokaravintoloissa. Lähes kaikilla baarityöntekijöillä on kämmen- tai kaulatatuointeja.” (Vastaajana nainen, 31-40- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, omia tatuointeja, ei ohjeita, on palkannut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijaan.)

”Näkisin, että esimerkiksi kaupan tai hotelli ja ravintola-alalla työntekijöillä näyttävät käsivarsitatuoinnit eivät haittaa mitään, koska työvaatteet ovat aina pitkähihaisia. Kaupan alalle kuitenkin kasvoissa olevat tatuoinnit tai lävistykset eivät kuulu. On otettava huomioon asiakasyrityksen ohjeistukset tässä. Jos taas puhutaan omista toimihenkilöistä, niin tatuoinneilla ei ole merkitystä.” (Vastaajana nainen, 31-40- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, on palkannut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Rekrytoimme työvoimaa monelle eri alalle, ja alasta riippuen tatuoinnit saattavat vaikuttaa. Esimerkiksi asiakaspalvelualalla näkyvät ja isot tatuoinnit voivat olla ongelma, kun taas esim. teollisuudessa niillä ei ole mitään merkitystä. Kyse ei niinkään ole meidän mielipiteestämme, vaan meidän tulee ottaa huomioon mahdollisen asiakkaan reagointi tatuointeihin.” (Vastaajana nainen, 20-30- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, ei omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, on palkannut tatuoimattoman hakijan tatuoidun sijasta.)

”Palkkaamme ihmisiä monelle eri alalle ja kyllä niitä näkyvillä olevia tatuointeja täytyy aina hieman pohtia, että sopivatko ne kyseiselle työpaikalle. Työpaikat, joissa niistä voi olla haittaa ovat lähinnä tietyt asiakaspalvelutehtävät, mutta ei niissäkään kaikki.” (Vastaajana mies, 31-40- vuotta, palveluala: henkilöstöpalvelu, omia tatuointeja, yrityksellä ei ohjeita, ei ole palkannut tatuomatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

6.6 Tatuointeihin liittyvät säännöt ja ohjeet

Myös tietyillä aloilla olevat säännöt heikentävät tatuoitujen työnhakijoiden työllistymistä. Tietyillä aloilla on ohjeissa kielletty tietyntyyppiset tatuoinnit.

”Asiakaspalvelu- ja vartijatehtävissä on säädeltynä ohjeena, että näkyviä tai häiritseviä tatuointeja ei saisi olla, eli ne pitäisi pystyä peittämään. Pienet eivät tietysti ole haitaksi ja kaulalla olevat saa peitettyä työasuun kuuluvalla huivilla. Toki tatuoinnit tuovat särmää, mutta jossain vanhoillisissa tapauksissa ei turhaan haluta tuottaa pahaa mieltä asiakkaalle, joka palkat maksaa.” (Vastaajana nainen, 20-30- vuotta, palveluala: kiinteistö, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, ei ole palkannut tatuomatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

”Hygieniamääräykset säätelevät toimintaa ja työntekijän ulkoasua.” (Vastaajana nainen, 51-60- vuotta, julkiset palvelut: ruoka ja puhtaus, ei omia tatuointeja, yrityksellä ohjeet, ei ole palkannut tatuomatonta hakijaa tatuoidun sijasta.)

7 Johtopäätökset

Tutkimustulosten mukaan ratkaisu tutkimusongelmaamme oli, että tatuoinneilla on vaikutusta työnhakijan valintaan. Yhteensä 34 vastaajaa (18%) kertoo valinneensa tatuoimattoman työnhakijan tatuoidun sijasta. Valitettavasti kyselyn vastuksista ei selviä tilanteita tarkemmin, jossa näin on käynyt, tai minkälaisia tatuointeja kyseisillä henkilöillä on ollut. Eroa kuitenkin, tatuoimattomien ja tatuoitujen rekrytoijien välillä, ei ollut kuin seitsemän prosenttia siihen suuntaan, että tatuoimaton rekrytoija valitsee useammin tatuoimattoman hakijan. Rekrytoijan tatuoinneilla ei ole siis kovin suurta merkitystä. Kysely ei kuitenkaan kerro onko tatuoiduilla rekrytoijilla ollut tatuointi jo tilanteessa, jossa hän on tehnyt tämän valinnan. On siis myös pieni mahdollisuus, että rekrytoija on ottanut tatuoinnin vasta tatuoidulle antamansa kielteisen päätöksen jälkeen ja mahdollisuus, että mielikuva olisi muuttunut positiivisemmaksi ja tatuoitu hakija olisikin tullut valituksi hakemaansa työhön.

Kasvoissa olevilla tatuoinneilla on suurin negatiivinen vaikutus valintaan. Jopa 80 prosenttia kyselyyn vastaajista valitsi kasvotatuoinnin negatiiviseksi vaikuttimeksi. Kaikista vastaajista noin puolet valitsivat kämmenselässä olevan tatuoinnin myös negatiiviseksi vaikuttimeksi. Kaulassa sijaitseva kauluksella peitettävä tatuointi aiheutti 32 prosentissa vastaajista negatiivisia mielipiteitä ja pitkähihaisella peitettävät tatuoinnit puolestaan 18 prosentissa. Näkyvillä tatuoinneilla, joita ei saa peitettyä, on siis suurin vaikutus rekrytointipäätöksessä. Vaikutusta on myös osittain peitettävillä tatuoinneilla jonkin verran. Täysin piiloon saatavia tatuointeja emme tutkimukssamme tutkineet ollenkaan, koska ne eivät rekrytointitilanteessa näy, niin niillä ei myöskään hypoteesimme mukaan ollut merkitystä. Tatuoimattomien ja tatuoitujen vastauksissa oli eroavaisuutta vain hihalla peitettävissä olevalla tatuoinnissa. Tatuoimattomista noin 24 prosenttia valitsi niillä olevan negatiivinen vaikutus, kun taas tatuoiduista vain noin seitsemän prosenttia valitsi näin.

Kyselyä on huono lähteä tutkimaan toimiala muuttujana, koska jopa 84% kaikista vastaajista toimii palvelualalla. Syy tähän on se, että niin moni yritystoiminta mielletään nykyään palvelualaksi. Avoimissa vastauksissa kuitenkin kerrotaan erittäin mielenkiintoisesti tatuointien vaikutuksista toimialoilla. Vastauksista käy ilmi, että asiakaspalvelussa tatuoinneilla on ehdottomasti suurin vaikutus. Työntekijä edustaa yritystä ja tatuoinnit miellettiin usein epäsiisteiksi ja ihmisten ennakkoluulojen vuoksi yrityksen imago saattaa kärsiä ja siksi tatuoitua ei haluta asiakaspalveluun. Maatalousalalla, teollisuuden alalla, sekä varastotyössä tatuoinneilla ei avointen vastausten mukaan ole merkitystä. Kauneudenhoitoalalla tatuointeja kuvataan jopa positiiviseksi vaikuttajaksi ja niiden kerrottiin tuovan luonnetta alalle. Tatuoinnin laadulla oli kuitenkin tässäkin merkitystä, joten suuria ja kasvoissa olevia tatuointeja ei kauneudenhoitoalallakaan mielletä sopiviksi. Julkisen palvelun puolelta tuli yksi mielenkiintoinen vastaus opettajien tatuoinneista. Koulun rehtori ei antaisi omien mieltymyksiensä mukaan tatuointien vaikuttaa rekrytointipäätökseen, mutta hänen täytyy kuitenkin huomioida koululaisten vanhemmat, joiden keskuudessa tatuoitu opettaja voi aiheuttaa luottamuspulaa.

Ohjeistuksia tatuoinneista oli 33 yrityksellä, joka oli 17 prosenttia kaikista vastaajista. Suurin osa näistä olivat palvelualan yrityksiä. Tietoa ohjeistusten sisällöstä ei kysely kerro ja avoimista vastauksistakin tietoa löytyi heikosti. Mainintana oli ainoastaan, että asiakaspalvelusta, sekä vartijan työtehtävistä löytyy ohjeistuksia.

Tatuoinneista syntyvät assosiaatiot ja mielikuvat olivat suosituimmuusjärjestyksessä boheemius, epäsiisteys, rikollisuus, ”jengiläisyys”, epäluotettavuus ja itsevarmuus. Kaikkien vastaajien kesken vastusten määrät, näiden eniten vastauksia saaneiden vaihtoehtojen kesken, jakaantuivat hyvin tasaisesti. Tatuoimattomien ja tatuoitujen vastaajien kesken erot olivat kuitenkin suuret. Tatuoimattomilla assosiaatiot olivat huomattavasti negatiivisemmat, joista kolme eniten vastauksia keränneet olivat suosituimmuusjärjestyksessä epäsiisteys, boheemius

ja rikollisuus. Boheemius vastaus on myöskin hieman tulkinnanvarainen vastaus, sillä se voidaan käsittää positiivisena, sekä negatiivisena assosiaationa vastaajan mieltymyksen mukaan. Tatuoiduilla assosiaatiot tatuointeihin olivat huomattavasti positiivisemmat. Kolme eniten valintoja saaneet assosiaatiot olivat suosituimmuusjärjestyksessä avoimuus, itsevarmuus ja boheemius.

Avoimista vastauksista nousi vahvasti esille se yhteinen tekijä, että itse rekrytoijalle tatuoinneilla ei ole suurta merkitystä, mutta rekrytoijan on mietittävä näiden vaikutusta asiakkaisiin. Vastauksissa kävi ilmi, että asiakkaiden ennakoluulot ovat suurin vaikuttaja. Vanhukset nostettiin monessa avoimessa vastauksessa myös vahvasti esille ja heidän vahvat mielipiteet ja ennakoluulot tatuointeja kohtaan. Tämä on ymmärrettävää, koska he ovat syntyneet ja kasvaneet aikakaudella, jolloin tatuoinnit olivat vahvasti liitettyinä rikollisuuteen.

Henkilöstövuokrausyrityksiltä tuli myös paljon avoimia vastauksia. Vastauksissa on yksi yhteinen ja vahva teema, että henkilöstövuokrayritysten asiakkaiden toiveita on kuunneltava. Usein nämä toiveet ovat, että työntekijällä ei olisi tatuointeja. Vastaajat itse kertovat, ettei tatuoinneilla ole heille suurta merkitystä ja jos toiveita ei ole heidän asiakkailtaan tullut, ominaisuuksiltaan paras työntekijä valitaan tehtävää, oli tatuointeja tai ei. Vastauksissaan he myös mainitsevat, että eniten toiveita tatuoimattomista työntekijöistä tulee asiakaspalvelun työtehtäviin.

Avoimissa vastauksista löytyi myös positiivisia ajatuksia. Esimerkkinä ohjelmistoyrityksen rekrytoija kertoi, että ainoastaan ammattitaidolla on merkitystä, eikä ole varaa valita tatuointien perusteella. Myöskin lastentarhanhoitajasta oli maininta, että tatuoinneilla ei ole merkitystä, kunhan hän hoitaa työnsä erinomaisesti. Vertauskuvana samassa vastauksessa oli tatuoimaton lastentarhanhoitaja, joka ei suorita työtään hyvin ja tuijottaa päivät pitkät puhelimta. Osasta vastauksista käy siis ilmi, että ulkoisilla tekijöillä ei ole merkitystä, vaan ja ainoastaan ammattitaidolla.

Avoimista vastauksista löytyi myös teema, jossa useissa vastauksissa oli maininta, että nykypäivänä tatuoinnit ovat yleisempiä, eikä niillä ole niin suurta merkitystä kuin ennen. Aikamäärä ”ennen” oli kuvattu muutamassa vastauksessa ajaksi kymmenen vuotta sitten. Yhtenä erittäin kiinnostavana ajatuksena avoimista vastauksista nousi esille, että vaikka tatuoinnit ovat jokseenkin tabu asiakaspalvelutyössä, ei niistä kuitenkaan ole koskaan tullut negatiivista palautetta.

Tutkimuksen tekijöinä olemme erittäin tyytyväisiä kyselyyn liittyvästä mielenkiinnosta, vastausprosentin ollessa noin 20 prosenttia. Tämä verrattuna yleiseen opinnäytetyön kyselyn vastausprosenttiin, joka on noin viisi prosenttia, saamme olla erittäin tyytyväisiä. Vastauksia tuli

yhteensä 194 kappaletta, joka antaa uskottavuutta ja luotettavuutta tutkimuksellemme. Avoimia vastauksia kertyi 123 ja olemme erittäin kiitollisia vastaajille heidän käyttämästä ajastaan tutkimustamme kohtaan.

Lähteet

Kirjalähteet

Allen, D.G., Otondo, R. F., Van Scotter, J. R. Impact on prehire outcomes. *Personnel Psychology*. 2004. Recruitment communication media.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 6. Painos. Helsinki: Edita Publishing.

Juntunen, J. 2004. Tatuoitu. Helsinki: Liike kustannus.

Juuti, P., Laukkanen, T., Puusa, A., Reijonen, H. 2014. Akatemiasta markkinapaikalle. Helsinki: Talentum.

Sheahan, P. 2006. Generation Y: Surviving with Generation Y at Work. Prahan: Hardie Grant Books.

Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing.

Valvisto, E, Oikeat ihmiset oikeille paikoille, 2005, Gummerus kirjapaino. Jyväskylä

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita publishing Oy

Österberg, M, Henkilöstöasiantuntijan käsikirja, 2009, Helsingin seudun kauppakamari

Sähköiset lähteet

ArmyTimes. 2015. It's official: Army issues new tattoo rules. Viitattu 15.2.2016.
<http://www.armytimes.com/story/military/careers/army/2015/04/10/army-regs-tattoos-uniforms/25576197/>

Brian K. Miller, Kay McGlashan Nicols and Jack Eure, "Body art in the workplace: piercing the prejudice?", *Personnel Review*, September 2009, 38(6), 621-640

Burgess, M., Clark, L. Do the "savage origins" of tattoos cast a prejudicial shadow on contemporary tattooed individuals? 2010. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 746-764.

Eurostat. 2015. Unemployment statistics August 2015. Viitattu. 20.1.2016.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Finlex. 2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu. 20.1.2016.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Hopkins, L. A., Tiggerman, M. 2011. Body Image. Australia: Flinders University, 245-250.

Kappelet, P. M., Rammsayer, T., Stahl, J., Wohlrab, S. Differences in personality characteristics between body-modified and non-modified individuals: Associations with individual personality traits and their possible evolutionary implications. 2007. European Journal Personality. 931-951.

Martin, B, & Dula, C, S, More than skin deep: Perceptions of, and stigma against, tattoos., 2010, College Student Journal, 44(1),200-206

PewResearchCenter. 2010. Millenials: Confident. Connected. Open to Change. Viitattu 16.1.2016. <http://www.pewsocialtrends.org/2010/02/24/millennials-confident-connected-open-to-change/>

Rossi, A. Taidetta Iholla. 2010. Käsityömuseo. <http://www.craftmuseum.fi>

Ruotsalainen, J. 2010. Ihon näkyvät merkitsijät. 2010. Käsityömuseo.
http://www.craftmuseum.fi/esitteet/jari_ruotsalainen.pdf

SAMOK. Viitattu 15.4.2016. www.samok.fi

Tilastokeskus. 2015. Työvoimatutkimus maaliskuu 2015. Viitattu. 20.1.2016
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/03/tyti_2015_03_2015-04-23_tie_001_fi.html

Julkaisettomat lähteet

Puupponen, K. & Varvikko, T. 2015. Kyselylomakkeen kuvat.

Kuviot

Kuvio 1: Kaikkien vastaajien ikäjakauma	23
Kuvio 2: Kaikkien vastaajien sukupuolijakauma	23
Kuvio 3: Kaikkien vastaajien toimiala	24
Kuvio 4: Kaikkien vastaajien tatuoinnit	24
Kuvio 5: Kaikkien vastaajien yritysten ohjeistukset tatuoinneista	25
Kuvio 6: Kaikkien vastaukset tatuointien vaikutuksesta päätökseen	25
Kuvio 7: Kaikkien vastaukset kuvakysymyksestä	26
Kuvio 8: Kaikkien vastaajien assosiaatiot	27
Kuvio 9: Tatuoimattomien vastaajien ikä	28
Kuvio 10: Tatuoimattomien vastaajien sukupuoli	28
Kuvio 11: Tatuoimattomien vastaajien yritysten ohjeistukset tatuoinneista	29
Kuvio 12: Tatuoimattomien vastaajien vastaukset tatuointien vaikutuksesta päätöksentekoon	29
Kuvio 13: Tatuoimattomien kuvakysymyksen vastaukset	30
Kuvio 14: Tatuoimattomien assosiaatiot	31
Kuvio 15: Tatuoitujen vastaajien ikä	32
Kuvio 16: Tatuoitujen vastaajien sukupuoli	32
Kuvio 17: Tatuoitujen vastaajien yritysten ohjeistukset tatuoinneista	33
Kuvio 18: Tatuoitujen vastaajien vastaukset tatuointien vaikutuksesta päätöksentekoon ..	33
Kuvio 19: Tatuoitujen vastaajien kuvakysymyksen vastaukset	34
Kuvio 20: Tatuoitujen vastaajien assosiaatiot	35

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	52
Liite 2: Kyselyn kuva	53

Liite 1: Kyselylomake

Tatuointien vaikutus työnhaussa

Tutkimme tatuointien vaikutusta työnsaantiin. Kyselyyn vastaaminen vie noin viisi minuuttia ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti. Kysely on kohdistettu rekrytointista vastaaville, tai rekrytointia harjoittaneille henkilöille. Aihetta ei ole olemassa vielä kovinkaan paljon tutkittu, joten olemme erittäin kiitollisia vastauksestanne ja vaivannäöstänne.

*Pakollinen

Vastaajan taustatiedot

Ikä *

- ☐ 20-30
☐ 31-40
☐ 41-50
☐ 51-60
☐ 61+

Sukupuoli *

- ☐ Mies
☐ Nainen

Toimiala *

Onko itselläne tatuointeja? *

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Rekrytointiin liittyvät kysymykset

Seuraavassa osiossa käsitellään rekrytointiin liittyviä asioita

Onko yrityksellänne ohjeistusta työntekijöiden tatuoinneista? *

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

Oletteko joskus valinneet tatuointimattoman työnhakijan tatuoidun työnhakijan sijasta? *

Tilanteessa, jossa työnhakijat ovat olleet lähes yhtä potentiaalisia

- ☐ Kyllä
☐ En

Valitse tatuointi/tatuoinnit, joilla on mahdollisesti negatiivinen vaikutus valintaasi *

Valitse yksi tai useampi

- ☐ 1) Kauluksella osittain peitettävissä
☐ 2) Kasvoissa
☐ 3) Pitkällä hihalla peitettävissä
☐ 4) Kämmenselässä (ei peitettävissä)
☐ Millään tatuoinneista ei ole merkitystä



Herättävätkö tatuoinnit sinussa mielikuvia tai assosiaatioita, jotka liität seuraaviin ilmiöihin? *

Valitse yksi tai useampi

- ☐ Rikollisuus
☐ Jengiläiset
☐ Epäsiisteys
☐ Boheemius
☐ Epäluotettavuus
☐ Itsevarmuus
☐ Avoimuus

Muu:

Alla olevaan tilaan voitte kertoa omia näkemyksiänne yleisestä suhtautumisesta tatuointeihin omalla alallanne, selvittää omaa suhtautumistanne tatuointeihin, kertoa näkemyksiänne tatuointien sopivuudesta jollekin alalle tai tämentää aikaisempia vastauksianne. Kertokaa vapaasti mitä ajattelette

Lähetä

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formin kautta.

Liite 2: Kyselyn kuva

